

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE MINEUR

DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS

SA PSYCHOLOGIE

SES RAPPORTS AVEC LE PATRONAT

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Samedi 2 Juin 1928, à 2 heures

PAR

John CONDEVAUX

Ingénieur Civil des Mines

Président : M. OUALID, professeur

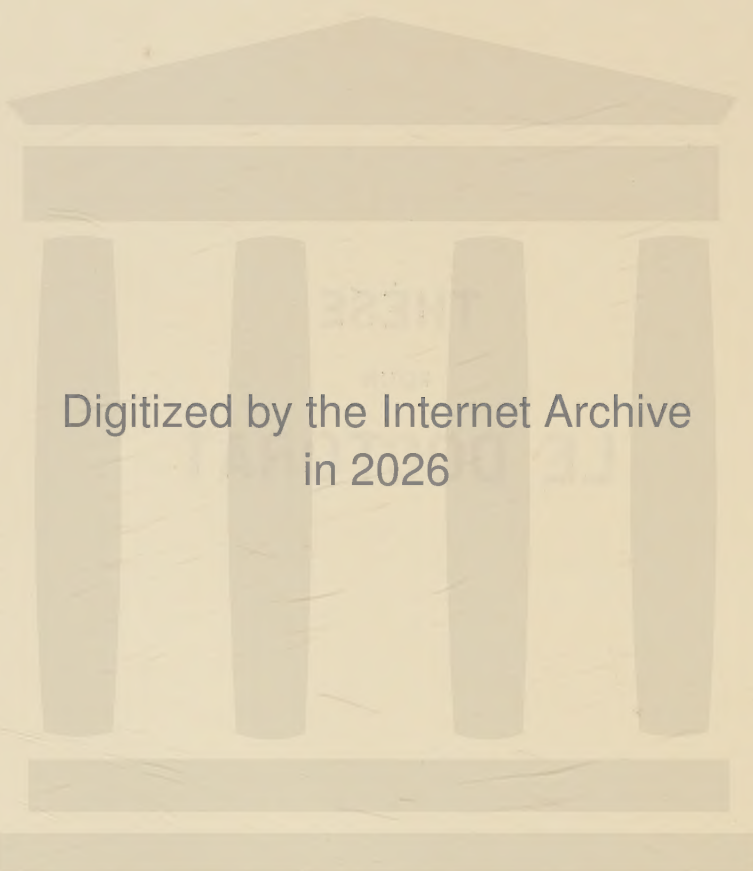
Suffragants { *MM. ROUAST, professeur*
ROGER PICARD, professeur

LILLE

IMPRIMERIE L. DANIEL

1928

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT



Digitized by the Internet Archive
in 2026

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE MINEUR DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS

SA PSYCHOLOGIE SES RAPPORTS AVEC LE PATRONAT

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Samedi 2 Juin 1928, à 2 heures

PAR

John CONDEVAUX

Ingénieur Civil des Mines

Président : M. OUALID, professeur

Suffragants { *MM. ROUAST, professeur*
ROGER PICARD, professeur

LILLE

IMPRIMERIE L. DANIEL

1928

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



INTRODUCTION

Notre étude a pour objet essentiel les rapports de l'ouvrier mineur du Nord et du Pas-de-Calais avec le Patronat. Nous estimons, cependant, et nous montrerons au cours de cette thèse que pour connaître exactement ces rapports, il est indispensable d'étudier tout d'abord la vie du mineur et sa psychologie.

Nous suivrons donc l'ouvrier dans ses occupations et ses préoccupations de chaque jour, dans sa famille et au travail et nous chercherons à dégager sa pensée, ses ambitions et ses espoirs.

Nous analyserons ensuite les influences diverses qui s'exercent sur lui.

Influences patronales d'abord : Nous montrerons comment se manifeste l'action sociale des Compagnies, et surtout, comment réagit l'ouvrier en présence de cette action.

Influence des dirigeants ouvriers d'autre part : Nous étudierons le mécanisme des organisations ouvrières, leur action et leurs tendances.

Enfin, nous dégagerons la pensée de l'ouvrier au sujet des doctrines socialistes. Nous examinerons en particulier comment se présente le mouvement communiste dans la corporation des mineurs du Bassin.

Les sources. — Nous nous sommes servi surtout des observations directes que nous avons pu faire personnellement.

Nous avons tiré un certain nombre de renseignements de la lecture des journaux locaux, principalement de la « Tribune », organe du syndicat réformiste, et de « l'Enchaîné », organe des syndicats communistes, ainsi que des comptes-rendus de conférences ou de réunions politiques locales.

Enfin, nous avons utilisé les procès-verbaux des conférences mixtes entre les représentants des syndicats et ceux des Compagnies.

Plan. — Nous avons divisé notre étude en cinq chapitres :

- I. — Le mineur dans sa vie privée.*
 - II. — Le mineur au travail — Le personnel de surveillance.*
 - III. — L'action sociale des Compagnies.*
 - IV. — Les dirigeants ouvriers — Les syndicats.*
 - V. — Le mineur et le communisme.*
-

CHAPITRE PREMIER

LE MINEUR DANS SA VIE PRIVÉE

Quel est le genre de vie de la population minière ? Quelles sont ses préoccupations de chaque jour ? Que pense-t-elle de son sort ? Telles sont les questions que nous nous proposons d'étudier au cours de ce chapitre.

Recrutement du Personnel

Pour des raisons techniques, les Compagnies houillères ont été amenées à diviser leurs concessions en un certain nombre de « sièges » ou « fosses ». Le siège forme une véritable unité administrative dans le vaste organisme que constitue la Société Houillère. Il comprend généralement un seul puits d'extraction et il a une zone d'exploitation bien déterminée, plus ou moins étendue suivant la richesse du gisement. Généralement, la zone d'exploitation ne s'étendant pas à plus de 1.000 à 1.500 mètres du puits, les sièges sont installés à deux ou trois kilomètres environ les uns des autres.

Chaque siège a une certaine autonomie. Au point de vue qui nous occupe, il suffit de noter qu'il a sa « cité », avec, en général ses écoles et son église.

Comment recruter les 1.000 ou 2.000 ouvriers nécessaires pour assurer son service ?

Deux solutions ont été utilisées : D'une part, pour certains sièges du moins, on a cherché à drainer les ouvriers des villes et des campagnes voisines du bassin au moyen de services de transport en chemin de fer ou en camions automobiles ; d'autre part, on a construit autour des fosses de vastes cités pour loger les ouvriers. Le mineur des cités, de beaucoup le plus nombreux nous intéresse plus spécialement, mais nous dirons d'abord quelques mots de ces paysans que l'appât des hauts salaires a arrachés à la terre, ainsi que des ouvriers de la ville qui ont préféré la mine à l'usine.

Le mineur paysan

Le premier, fils et petit-fils de paysans, a conservé cet esprit d'économie, d'âpreté au gain, de rapacité même, qui caractérise sa race. Amasser, s'enrichir, tel est le but de sa vie, l'idée constante qui le soutient et l'encourage. Derrière la satisfaction de ses besoins matériels immédiats s'ouvrent des horizons plus larges mais tout aussi précis : C'est la maison ou le jardin, longuement convoités, qui donnent à l'ouvrier une certaine indépendance, lui assurent dans le présent la considération de ses camarades et de ses compatriotes et pour l'avenir une vieillesse plus douce. Ce sont les actions et les bons du Trésor, réserve pour les mauvais jours, les grèves, le chômage et la maladie, ou fonds destiné à améliorer la situation des enfants. Souvent, le mineur paysan est propriétaire de quelques champs ; s'il ne l'est pas, il les loue. Au retour de la fosse, il cultive avec acharnement pour augmenter ses ressources. Il est content de son sort. Il observe autour de lui des camarades qui vivent mieux, travaillent moins, mais vivent au jour le jour et ne possèdent rien. Il ne les comprend pas et préfère son sort au leur.

Il s'intéresse à la politique à la manière du paysan, au moment des élections seulement. Il est syndicaliste parce que le syndicat est à ses yeux le gardien des salaires. Il se dit socialiste et croit l'être, parce que tout le monde l'est autour de lui, mais qu'on ne lui parle pas d'abolir la propriété privée. Le socialisme se réduit pour lui à une aspiration toute sentimentale vers plus de bien-être.

Le mineur de la ville

Le mineur de la ville ne connaît pas l'acharnement au travail après la remonte. Il quitte la fosse vers deux heures, l'après-midi, retourne chez lui, déjeune et se trouve désœuvré à partir de quatre heures. Sans doute, il lui arrive de rester au milieu des siens, mais cette vie de famille est monotone, la femme ne sait pas toujours rendre l'intérieur agréable ; le cabaret où il est certain de trouver des camarades le tente. Là, on boit, on joue, on parle de la fosse. Le plus instruit lit et commente le journal de la semaine et initie ses auditeurs à la politique. C'est le lieu que les militants choisissent le plus volontiers pour exercer leur apostolat. Les mécontents des diverses corporations racontent leurs différends avec leurs Patrons. Dans cette atmosphère chagrine, l'ouvrier prend l'habitude d'exagérer les difficultés courantes qui journallement

surgissent entre ses Chefs et lui. Tel acte d'un surveillant, auquel il n'avait pas prêté attention, tout d'abord, lui paraît après coup, vexatoire et inadmissible. Chez un tel sujet, l'aspiration bien légitime vers plus de bien-être se transforme facilement en un sentiment de haine à l'égard de ceux qui semblent profiter de l'état de choses existant.

Ajoutons que le mineur de la ville est plus indépendant que celui de la cité. Il lui est indifférent de travailler à telle société plutôt qu'à la société voisine. Un changement de société n'entraîne pas comme pour l'ouvrier de la cité l'abandon de sa maison et de son jardin et le changement des habitudes de son ménage. Dans ce milieu, on le comprend, le Chef est moins respecté, l'hostilité à l'égard du patronat est assez générale et la propagande communiste peut sans trop de difficultés arriver à ses fins.

Le mineur des Cités

Le mineur des cités est l'élément de beaucoup le plus nombreux. Le genre de vie et l'état d'esprit, dans les cités, diffèrent sensiblement d'une Compagnie à l'autre. Ce que nous dirons dans ce chapitre se rapporte spécialement aux cités de la Société des Mines de Lens.

Sur les 900 ouvriers logés dans une cité, 300 environ sont des étrangers, 200 sont des ouvriers français venant d'autres Compagnies du bassin ou même d'autres industries et qui sont fixés dans la cité depuis quelques années ou quelques mois seulement, 400 enfin sont d'anciens ouvriers, qui habitaient déjà la cité avant la guerre.

La main-d'œuvre étrangère comprend surtout des Polonais, des Serbes et des Hongrois auxquels on a fait appel après la guerre. Ils se groupent par nationalité, organisent entre eux des associations diverses, des réunions et des fêtes mais n'ont à peu près aucun rapport avec la population française qui reste extrêmement réservée et même méfiante à leur égard. Pourtant, en général, ils paraissent s'habituer parfaitement à leur nouvelle vie. La plupart habitent la même cité depuis trois ou quatre ans et envoient leurs enfants à l'école française. Ils restent en rapport avec leur pays d'origine mais semblent bien fixés définitivement chez nous. Le mariage entre Français et Étrangers reste exceptionnel mais il n'y a pas lieu de s'en étonner et il serait prématuré d'en déduire que ces unions ne seront jamais plus fréquentes.

Le groupe des vieilles familles de la cité est le plus nombreux et, à notre point de vue, le plus intéressant. Il constitue au milieu des

éléments de passage, incertains et mal connus, un noyau stable assez important pour imprimer à l'ensemble de la cité son état d'esprit et ses tendances. Grâce à lui la cité n'est pas le groupement artificiel qu'on pourrait imaginer mais un groupement qui a ses traditions, sa petite histoire et qu'unissent de solides liens moraux. On vit de père en fils dans la cité ; on y est attaché comme le paysan à son village ; on y a ses habitudes, ses amis, et l'idée de changer ne vient même pas à l'esprit. Après guerre, au début de la période de reconstitution, dès que les moyens de transport l'on permis, on a vu des familles quitter les houillères du Centre ou du Pas-de-Calais non envahi où elles s'étaient établies pour venir s'installer sur les ruines mêmes de leur maison, dans des conditions matérielles des plus pénibles. Rien ne semblait devoir les y attirer, ni l'espoir d'une situation plus avantageuse, ni l'illusion de retrouver les objets abandonnés. Comment expliquer leur empressement sinon par l'esprit de clocher, par le sentiment qu'ici, sur ce coin de terre déchiqueté, qui ne leur appartenait même pas mais où ils étaient nés, où ils avaient vécu, ils étaient chez eux, alors que partout ailleurs, ils étaient étrangers ?

La vie du mineur

L'enfant né dans la cité entre à la mine à 13 ans. Il se marie jeune, le plus souvent aussitôt après son service militaire, quelquefois même avant. Il quitte alors la maison paternelle pour aller habiter une autre maison de la cité. A son tour, il élève sa famille, travaille jusqu'à l'âge de sa retraite ou même plus tard, jusqu'à 60 ans, si sa santé le lui permet ; il se retire alors et va achever sa vieillesse et mourir chez l'un de ses enfants. S'il n'est pas recueilli par ses enfants, et le cas n'est pas rare, il vit assez misérablement dans une mesure dont la location ne grève pas trop son maigre budget. Il est malheureux, mais ne se plaint pas, parce que, de tout temps, dans son milieu, les Vieux l'ont été et qu'il ne trouve pas étrange de subir la loi commune. C'est un résigné.

Pendant toute sa vie, n'a-t-il jamais d'ambitions plus hautes que celle de vivre et de faire vivre sa famille ? Aucun espoir, aucune illusion ne viennent-ils jamais jeter quelque rayon sur la monotonie des gestes quotidiens ?

Dans l'immense majorité des cas, le mineur n'a qu'une pensée : gagner le plus possible dans un but de jouissance immédiate. L'idée d'économiser, qui obsède le paysan, ne lui vient même pas à l'esprit ;

c'est une notion qui lui est totalement inconnue. Il ne se préoccupe pas de s'assurer une vieillesse plus douce ; il ne se préoccupe pas davantage de donner à ses enfants une éducation qui leur permettrait de s'élever dans la hiérarchie sociale. A aucun moment, il n'a autre chose pour vivre que son salaire. Le cas d'un ouvrier de cité qui achète une maison en prévision de sa retraite est une exception.

On comprend l'intérêt que présentent dans un tel milieu les diverses institutions de prévoyance. On peut même se demander si ces institutions qui fonctionnent depuis une trentaine d'années dans le Bassin n'ont pas contribué à développer cette insouciance si générale dans la population minière. Leurs adversaires leur ont, en effet, reproché de tuer l'esprit d'économie.

Nous ne pensons pas que ce reproche soit fondé ; nous donnerons simplement à l'appui de cette opinion l'exemple des petits fonctionnaires. Dans cette corporation, le désir d'améliorer la situation des enfants suffit en général à maintenir l'esprit d'économie malgré l'institution des retraites ou des congés payés en cas de maladie.

L'étude des institutions de prévoyance sociale ne rentre pas dans le cadre de cette thèse ; cependant, elles jouent un tel rôle dans la vie du mineur qu'il n'est pas possible de les passer sous silence. Nous en traceront donc les grandes lignes.

1° Les statuts des Caisses de secours organisées par la loi du 29 Juin 1894 accordent aux ouvriers mineurs, qui en font obligatoirement partie, et à leurs familles, le remboursement intégral de leurs frais médicaux, pharmaceutiques et, le cas échéant, funéraires.

2° Les sociétaires reconnus incapables de travailler par suite de maladie reçoivent en outre une indemnité journalière fixée par le Conseil d'Administration. Dans la concession de Lens, par exemple, l'indemnité varie avec la situation de famille de l'ouvrier ; elle est de 10 francs pour un ouvrier marié ayant deux enfants à sa charge.

3° Des secours exceptionnels sont accordés aux familles des malades dont le chômage dure plus d'un mois et dont les ressources sont insuffisantes. De même, la Caisse de secours prend à sa charge les frais d'hospitalisation et contribue aux frais de garde-malade dans des cas particuliers.

4° Les indemnités ou rentes accordées par les Compagnies à la suite d'accidents du travail sont réglées par la loi de 1898. Nous n'insisterons pas ici, nous rappellerons toutefois que dans le cas le plus fréquent d'incapacité temporaire, l'ouvrier a droit par jour à la moitié de son

salaires moyen quotidien à partir du 1^{er} ou du 5^e jour du chômage suivant que l'incapacité de travail dure plus ou moins de 10 jours. Les Compagnies prennent en outre à leur charge la totalité des frais médicaux, pharmaceutiques et autres.

5^e Enfin, les mineurs de 55 ans reçoivent après 30 ans de service dans les mines une pension dont le montant annuel est actuellement de 3.500 francs. Des pensions plus faibles sont accordées aux veuves ainsi qu'aux ouvriers qui ne comptent pas 30 ans de travail à la mine (Loi du 25 Février 1914 modifiée par les lois du 29 Mars 1919, du 9 Mars 1920 du 6 Août 1920 et du 24 Décembre 1923).

Le Budget du mineur

Ce n'est pas le mineur mais sa femme qui gère la caisse familiale. Elle considère que sa gestion est excellente si elle a atteint le jour de paye sans recourir au crédit des fournisseurs. C'est là un prodige dont ne sont capables que les ménagères réputées de qualité exceptionnelle. Le plus souvent, les fournisseurs livrent à crédit et se font régler le jour de la paye.

Peut-on reprocher au mineur son insouciance, ou bien les salaires ne sont-ils pas trop bas pour permettre des économies ? On pourrait essayer de chiffrer les besoins journaliers d'une famille normale mais qu'est-ce qu'une famille normale ? et où s'arrête le nécessaire ? Nous nous contenterons de faire une remarque : le bon mineur gagne actuellement plus de 40 francs par jour ; il a pour un loyer de 12 francs par mois une maison et un grand jardin ; il reçoit gratuitement le charbon qui lui est nécessaire ; il bénéficie des divers avantages que lui fait la Caisse de secours et il est assuré d'une retraite. Le manœuvre du jour gagne 20 francs par jour et n'a aucun des avantages signalés. Pourtant, il vit et il élève sa famille. Il semble donc bien que le mineur aurait la possibilité d'économiser s'il en avait le désir.

Quelles sont donc les principales sources de dépenses ?

Le fait capital, dans la vie du mineur, après guerre, est l'amélioration considérable du "Standard of life". Il veut imiter le "bourgeois" qui est personnifié à ses yeux par l'employé du jour, l'employé de bureau en particulier, son voisin dans la cité. Surtout, sa femme veut imiter la femme du bourgeois, la dépasser même. Elle en a les moyens et sera fière de le lui montrer. Il y a chez elle, toute proportion gardée, un peu de la psychologie du nouveau riche. Elle veut chez elle une pièce bien meublée, la salle à manger, dont l'achat à tempérament grève le budget.

familial pendant plusieurs années. On ne l'utilise pas, on y entre le moins souvent possible et on vit normalement dans la cuisine, mais c'est la pièce que l'on est fier de montrer aux voisins et aux visiteurs.

La ménagère aime que sa maison paraisse tenue plus richement que les maisons voisines. Il s'établit entre les femmes d'une même Cité une émulation un peu mesquine et très onéreuse en ce qui concerne l'ameublement, la lingerie et la table. Les rideaux des fenêtres en particulier qui sont exposés aux yeux de toute la cité sont d'un luxe surprenant qu'explique seul le désir de surpasser les voisins.

Ces tendances sont des plus heureuses au point de vue de la paix sociale. D'abord, la population ouvrière occupée à ces vaines rivalités a moins de temps à consacrer aux récriminations contre les Patrons. On en veut moins au porion d'avoir réduit le prix de tâche qu'à la voisine d'avoir acheté une nouvelle robe. Surtout, habitués sinon au luxe, du moins à l'aisance, les ouvriers, et plus encore leurs femmes trouveraient plus dure la misère que ne manquerait pas d'entraîner la grève ou le chômage. Lorsque les relations avec les Patrons se tendent, c'est sans enthousiasme que la population envisage l'éventualité d'une grève. Le sentiment qui domine alors, est la crainte de voir s'écrouler le bonheur présent. Le souvenir des grèves anciennes et de leurs misères, la crainte du retour de telles calamités, contribuent dans une large mesure à modérer la masse.

Ces avantages ont leur contre-partie. Le mineur, entraîné vers plus de bien-être ne semble pas disposé à s'arrêter en chemin et surtout à accepter un retour en arrière, même léger. La vie bourgeoise fait naître de nouveaux besoins dont la satisfaction est vite considérée comme un droit élémentaire. On reviendra difficilement, en période de crise, sur une augmentation de salaire consentie en période de prospérité.

Les Distractions

Nous avons dit que le mineur, du moins celui du poste principal, termine son travail et remonte avant deux heures, l'après-midi. Comment occupe-t-il ses loisirs ? Quelles sont ses distractions ? Il faut rendre cette justice au mineur des cités que le cabaret l'attire de moins en moins. Sans doute, il lui arrive, au retour de la fosse, le jour de paye en particulier, de passer au cabaret avec un camarade, mais il ne s'y arrête pas ; il gagne rapidement sa maison pour jardiner, pendant la belle saison, élever ses pigeons et ses coqs ou lire son journal, pendant l'hiver.

Les longues beuveries au son du phonographe ou du piano mécanique sont réservées au dimanche. Encore, la masse n'y participe-t-elle pas. La masse préfère des distractions qu'elle juge plus aristocratiques : cinéma en famille, combats de coqs, concours de pigeons, compétitions sportives, fêtes locales. La population minière du Nord aime le bruit, les défilés, les exhibitions de drapeaux, quelle qu'en soit la couleur, les discours, les musiques, etc... C'est une tendance que connaissent bien ses élus, municipalités et syndicats et dont devront tenir compte les Sociétés houillères, si elles veulent attirer à elles la sympathie de la masse. Une bonne municipalité est une municipalité qui organise des fêtes, crée des fanfares ou des Sociétés de gymnastique ou les dote d'uniformes flamboyants.

La Famille

Le trait essentiel de la famille, chez le mineur du Nord, est le manque absolu de fermeté et de discipline. Les parents élèvent leurs enfants comme ils ont été élevés eux-mêmes ou plus exactement, ils ne les élèvent pas du tout.

L'enfant travaille et gagne sa vie à partir de 13 ans ; il est alors dispensé de tout travail à la maison. Il a une certaine autonomie et n'accepte pas sans récriminer l'autorité paternelle. Il n'est pas rare de voir l'enfant, à partir de 15 ans payer à sa famille une somme convenue, pour sa pension ou son entretien et disposer du surplus. Naturellement, il ne lui vient pas à l'esprit d'économiser ; le surplus est entièrement consacré aux distractions du dimanche et il n'en rend aucun compte. S'il n'est pas au régime de la pension, il reçoit chaque dimanche une somme plus ou moins importante pour s'amuser.

Les distractions du dimanche sont surtout le bal et le cinéma. Jeunes ouvriers et ouvrières s'y rencontrent, dansent, boivent, et s'amuse librement jusqu'au lundi matin. La promiscuité chez les jeunes n'a pas diminué depuis « Germinal ». Sans doute, des distractions plus saines, les sports par exemple se développent, mais elles le font parallèlement aux premières qui semblent même progresser à mesure que s'accroît l'aisance.

Comment s'étonner que l'enfant qui n'a pu acquérir dans sa famille le sens de l'autorité se cabre parfois à ses premiers contacts avec l'autorité patronale ? Pourtant, il n'est pas rebelle à toute discipline. Nous aurons au contraire l'occasion de noter, dans notre chapitre II, combien le mineur de l'âge mûr accepte facilement l'autorité de ses

Chefs. Il semble que la mine, avec sa forte discipline maintenue autant par nécessité que par tradition réussisse là où la famille trop faible a échoué, et soit pour l'ouvrier ce que la famille n'a pas été pour l'enfant, une école où il apprend à se maîtriser, à obéir par devoir et à respecter l'autorité quelle qu'elle soit. Peut-être, d'ailleurs, la discipline militaire n'est-elle pas étrangère à cette évolution du caractère chez le mineur.

Notons pour terminer ces observations sur la famille que le nombre des enfants diminue à mesure que s'accroît l'aisance. La famille de un ou de deux enfants est la règle, celle de quatre enfants l'exception. Dans un siège pris au hasard (fosse 2 des Mines de Lens), nous avons pu établir le tableau suivant relatif aux familles de Français d'une part et aux familles d'Étrangers d'autre part.

	NOMBRE TOTAL	ENFANTS									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Familles françaises	398	71	128	97	52	26	11	8	3	1	1
Familles étrangères	208	27	40	56	37	19	13	9	4	3	0

Le mineur est-il content de son sort ?

Pour terminer cette étude sur la vie privée du mineur, nous rechercherons quelle opinion le mineur se fait de son sort et nous nous demanderons, en particulier s'il en est satisfait.

D'une façon générale, nous l'avons vu, ses ambitions sont extrêmement bornées. Il n' imagine pas, pour lui et pour sa descendance une situation plus élevée que celle d'ouvrier. Il envoie ses enfants à la mine ou à l'atelier ou dans une boutique ou un bureau aussitôt qu'ils sont en âge de travailler. L'idée de leur faire poursuivre leurs études pour les sortir de leur milieu ne lui vient même pas à l'esprit. Il n'y a chez lui nulle aspiration à s'évader de la classe où la naissance l'a placé.

La vie, dans cette classe, lui paraît-elle au moins, supportable ?

Les dirigeants ouvriers qui n'ont pas intérêt à le voir pleinement satisfait de son sort, lui en montrent volontiers les aspects les plus sombres. Les dangers de la mine sont largement exploités à cet effet, encore que le pourcentage des accidents mortels ne soit pas plus élevé que dans la plupart des autres industries. Ils s'attendent et l'ouvrier

aime à s'attendrir avec eux sur les conditions du travail. En fait, les conditions du travail diffèrent de celles des autres industries mais ne sont pas plus pénibles. Le travail du métallurgiste, du pêcheur ou du paysan est certainement plus dur que celui du mineur.

Pourtant, lorsque l'ouvrier se tourne vers le passé, il voit tout le progrès accompli et l'apprécie à sa juste valeur. Les vieillards aiment à conter les misères de leur temps : longues journées de travail, salaires insuffisants, chômages, grèves, et communiquent aux jeunes une parcelle de leur enthousiasme pour la situation actuelle du mineur.

Enfin, lorsque le mineur compare sa situation à celle des ouvriers des autres industries, il a l'impression d'être un privilégié. Ses salaires sont plus élevés ; la durée de son travail est un peu plus courte ; il jouit d'un certain nombre d'avantages inconnus dans la plupart des industries voisines : maisons, jardins, chauffage gratuit, etc... Il apprécie particulièrement les services que lui rend la Caisse de secours et surtout, l'institution des retraites. L'ouvrier si insouciant quand il s'agit de lui-même comprend toute l'angoisse de la situation des vieillards privés des ressources de leur travail. Il est témoin chaque jour de leur misère. Il n'en tire certes pas la leçon de prévoyance qui s'imposerait à des esprits d'une autre formation, mais il se félicite d'appartenir à une corporation qui échappe dans une certaine mesure à ces misères.

Une autre considération, surtout depuis la guerre, vient le confirmer dans son opinion qu'il appartient à une corporation privilégiée : la considération du chômage dans les autres industries. Le chômage plus que la maladie et autant que la vieillesse est la plaie du monde ouvrier. Le mineur, depuis la guerre ignore le chômage et il apprécie cet avantage.

En résumé, donc, le mineur est satisfait de sa situation matérielle.

Dans ces conditions, on pourrait s'attendre à rencontrer chez lui une certaine fierté de son métier, un « esprit de corps ». Cet esprit de corps existait incontestablement avant guerre et se rencontre encore chez les vieux mineurs. Ils sont fiers d'énumérer leurs années de service à la mine ou de compter dans leur généalogie de longues lignées de mineurs. Pourtant, il est étrange de constater qu'au moment où la situation matérielle du mineur s'améliore, cet esprit tend à disparaître. C'est là un phénomène regrettable au point de vue du recrutement de la main-d'œuvre, nous allons nous efforcer d'en analyser les causes.

C'est en premier lieu l'idée que le travail est d'autant plus noble qu'il salit moins le travailleur. Nous avons noté que l'aisance a entraîné chez

le mineur une manière de vivre plus « bourgeoise ». Or, dans l'esprit de la masse, le « bourgeois » est caractérisé par une tenue constamment correcte : l'habit fait le bourgeois. La femme surtout, qui par ailleurs se pique d'égaliser et même de surpasser la femme de l'employé de bureau, souffre dans son amour-propre de voir rentrer chaque jour son mari en tenue de travail, couvert de poussière de charbon, alors que l'employé de bureau reste la journée entière en tenue de ville.

C'est ensuite l'idée qu'un travail est d'autant plus noble qu'il demande davantage à l'intelligence. Pour ces gens simples, le scribe est le type du travailleur intellectuel, viennent ensuite les ajusteurs, électriciens, machinistes, forgerons, etc.

En troisième lieu, l'emploi de la main-d'œuvre étrangère qui s'est généralisé après guerre a porté atteinte au prestige du mineur autochtone. Il affecte bien encore de penser que le mineur étranger constitue une main-d'œuvre inférieure, à laquelle il ne peut être assimilé ; mais il se rend compte qu'en fait, il se trouve plus ou moins confondu avec lui, qu'il a les mêmes occupations, les mêmes salaires, les mêmes maisons, et il souffre de tout cela dans son amour-propre.

Les Compagnies ont senti le danger de cet état d'esprit. Elles ont essayé de lutter pour entretenir dans la population cette vieille idée de la supériorité du travail du fond. En toute occasion, elles favorisent les ouvriers du fond. C'est ainsi que leurs salaires sont plus élevés, que leur allocation de charbon est plus forte et qu'on s'efforce de les loger de préférence aux ouvriers du jour lorsque les maisons sont en nombre insuffisant. Pourtant, il semble qu'on aurait pu obtenir des résultats meilleurs en s'adressant plus directement à l'amour-propre, à l'amour-propre des femmes, en particulier. Un bon moyen aurait consisté à réserver les maisons du type courant aux ouvriers du fond et à établir un type spécial, d'aspect extérieur nettement plus modeste, pour les ouvriers de la surface. En pratique, au contraire, à ce point de vue, du moins, on a quelquefois favorisé l'ouvrier du jour. Le mineur s'est senti diminué.

Comment se manifeste, chez le mineur, le sentiment de cette déchéance ?

L'ouvrier, lui, ne pense nullement à changer de métier. Ce serait un renversement trop profond dans ses habitudes, une révolution dans sa vie ; or, il est conservateur. Mais il essaie de donner à ses enfants une situation différente. Il ne s'agit pas, dans son esprit, notons le bien, d'en

faire autre chose que des ouvriers, d'économiser par exemple, pour payer les frais d'étude ou d'apprentissage ou un fonds de commerce. Il veut simplement que ses enfants soient ce qu'il regrette de ne plus être : des aristocrates, dans le monde ouvrier.

Les ateliers mécaniques, les services électriques voient affluer les demandes d'embauchage de la part des fils de mineurs, de l'élite des mineurs. On s'inscrit, on attend son tour un an, deux ans, ou même davantage.

Les plus ambitieux recherchent pour leurs enfants des emplois de bureau moins retribués mais mieux considérés. Ambition plus téméraire encore ! Les emplois sont rares et la concurrence des fils des employés qui sont dans la place la rend à peu près inaccessible aux pérégrins.

Cette course aux emplois de bureau est une erreur au point de vue économique : Tel qui ferait un excellent mineur fait toute sa vie un médiocre employé.

Elle est plus regrettable encore au point de vue social. La concurrence avilit les salaires. Les jeunes gens qui entrent pleins d'espoir dans un bureau sont vite déçus et aigris. Ils se croient lésés, exploités et forment une armée de mécontents. L'esprit est plus mauvais dans les bureaux qu'à la mine.

La tendance du noyau qui constitue l'élite de la population des Cités à éloigner les enfants de la mine, au cours de ces dernières années est donc un fait important qu'il convenait de signaler ici. Il se peut que ce mouvement soit momentané et que le jeu des salaires suffise seul à l'enrayer. Sinon, il est à craindre que les nouvelles couches, étrangers, manœuvres divers attirés par les avantages matériels énumérés plus haut, soient plus turbulentes et moins stables que les anciennes. Il y a là une menace à longue échéance pour la paix sociale.

CHAPITRE II

LE MINEUR AU TRAVAIL LE PERSONNEL DE SURVEILLANCE

Nous avons réservé un chapitre spécial à l'étude du mineur au travail et de ses relations avec le personnel de surveillance ainsi qu'à la situation faite à ce personnel. Cette étude présente en effet un intérêt considérable à un triple point de vue :

1° D'abord, le travail de l'ouvrier est le but final de toute l'organisation sociale de l'industrie. L'industriel ne prend pas des ouvriers pour améliorer leur condition matérielle, encore moins pour faire leur éducation morale ou religieuse, il les prend pour leur demander un certain travail, et tous ses efforts en vue d'améliorer leur état d'esprit n'ont qu'un objet : obtenir d'eux le maximum de travail ou, plus exactement le maximum de rendement. Or, sans doute, l'ouvrier qui arrive à la mine n'abandonne pas, en entrant, ses soucis, ses fatigues ou ses joies de la vie privée. Il travaillera avec plus de vigueur, s'il est content de son sort. Si la Compagnie s'est attiré son estime et sa confiance, il saura par des initiatives heureuses augmenter son rendement. Si non, une mauvaise volonté systématique et, à l'extrême limite, la grève perlée, le "go canny" peuvent amener la mort de l'affaire. Toute mesure qui réussit à donner une satisfaction à l'ouvrier aura sa répercussion sur son rendement. Mais plus importantes encore sont les mesures prises au chantier ; Nous ne parlons pas ici des dispositions techniques mais des mesures destinées à orienter la volonté de l'ouvrier vers le mieux, à le stimuler et à l'encourager à produire davantage : organisation de la surveillance, forme du salaire, récompenses, avancement, etc.

2° En second lieu, c'est au chantier surtout que l'ouvrier se trouve en contact avec le Patron ou ses agents. C'est là que risquent de se produire les heurts qui créent le mécontentement. Sans doute, ce ne sont pas les conflits majeurs qui s'y allument : Les grèves ont le plus souvent pour cause profonde un état général de misère ou des mesures collectives visant toute la corporation et non pas un cas particulier.

Pourtant, au chantier se produisent les conflits particuliers, d'importance secondaire mais qui, renouvelés, finissent par aigrir les esprits.

3° Enfin, les cadres subalternes constitués par le personnel de surveillance apparaissent comme un débouché pour les ouvriers les meilleurs. Il est intéressant de savoir jusqu'à qu'elle situation peut s'élever un ouvrier doué et sérieux et de se rendre compte si, vraiment, dans la corporation étudiée, l'ordre des ouvriers est un ordre fermé et sans espoir dont l'élite même ou sa descendance ne peut se dégager.

Nous avons divisé le chapitre en quatre paragraphes :

I. — Organisation de la surveillance.

II. — Les salaires.

III. — Le personnel de surveillance.

IV. — Economie comparée. — Les méthodes américaines de formation des techniciens.

I

Organisation de la Surveillance

Chaque siège, dans le bassin du Nord et du Pas-de-Calais, est divisé en un certain nombre de quartiers confiés à un « porion » pendant le poste principal et à un « surveillant » pendant le poste de l'après-midi. Un « chef-porion », à chaque poste, fixe et contrôle les prix de tâche et veille à ce que les travaux soient conduits régulièrement et avec ordre. Enfin, l'Ingénieur du siège a l'initiative des travaux, il surveille les prix et rendements et aplanit les difficultés qui peuvent survenir entre les ouvriers et le personnel de surveillance.

Les ouvriers sont divisés en équipes de deux à quatre hommes par chantier. Chaque porion ne peut voir qu'une seule fois par poste les chantiers de son quartier et pendant quelques minutes seulement. L'ouvrier n'est donc pas surveillé mais simplement contrôlé. Cette particularité aura sa répercussion, nous le verrons, sur le mode de salaire. Nous verrons également qu'elle a pour corollaire le système des amendes, plus développé dans les mines que dans la plupart des autres industries.

Quelle est l'action du porion sur les ouvriers ? Quelles sont les principales causes de son intervention ?

1° L'insuffisance du travail de l'ouvrier.

L'ouvrier étant en général payé aux pièces, l'insuffisance de travail ne donne pas lieu à une amende mais à une diminution automatique

du salaire. Il semblerait même que l'intervention du Porion soit inutile ; cependant, à cause de l'existence d'un minimum de salaire et aussi, à cause de l'existence d'indemnités fixes qui font que le salaire n'est pas proportionnel au travail, il est nécessaire d'obtenir de l'ouvrier le travail correspondant à un salaire normal. C'est même là le rôle essentiel du porion. Ses moyens d'action sont la persuasion, l'exemple des chantiers voisins, l'émulation et enfin, pour ceux que les arguments moraux ne convainquent pas, le déclassement. Disons immédiatement, pour aider à comprendre ce terme, que les ouvriers mineurs sont classés, suivant leur force, en quatre classes : les ouvriers à 10 parts puis les aides à 9, 8 et 7 parts, le gain d'une équipe étant réparti entre ses membres proportionnellement au nombre de parts. La mesure du déclassement est grave, le Chef en use avec prudence, elle est surtout utile par la crainte qu'elle inspire. Les arguments moraux suffisent le plus souvent : L'ouvrier est fier de ses journées, il se produit une émulation entre les meilleurs, et les plus mauvais, en général, n'avouent pas de faibles journées sans quelque honte. Il y a là un état d'esprit qu'un bon porion sait utiliser.

2° La mauvaise organisation du travail.

L'excellent mineur, celui qui se distingue par de gros rendements est rarement celui qui fournit le plus gros effort mais celui qui sait organiser son chantier pour ne pas fournir de travail inutile. Le plus souvent, l'ouvrier, même ancien, ne sait pas organiser son travail. Le Porion lui donne des indications rapides, au cours de sa tournée ; il ne peut en surveiller l'exécution parce qu'il n'en a pas le temps, mais il contrôle le lendemain ce qui a été fait et inflige une amende s'il n'a pas été obéi. Là encore, le porion doit agir avec tact, montrer à l'ouvrier les raisons de l'ordre qu'il donne, essayer de le convaincre avant de le commander : Il sera obéi plus facilement et ne perdra rien de son autorité. Sans doute, le mineur, au travail, est remarquablement discipliné ; il ne lui vient pas à l'esprit de demander les raisons d'un ordre mais il sait gré au Chef de les lui donner spontanément : Il est fier qu'on s'adresse à son intelligence. Là, d'ailleurs, son intérêt immédiat lui commande d'obéir mais, encore faut-il le lui montrer de manière à vaincre sa routine ou sa négligence.

3° Malfaçons et inexécution des mesures de sécurité.

Le plus souvent, on ne demande pas seulement au mineur l'exécution d'un travail déterminé : abatage du charbon payé à la berline, creusement d'une galerie payé au mètre d'avancement, etc..., on lui

demande de l'exécuter d'une certaine manière. Des précautions doivent être prises pour garantir la sécurité du personnel, pour éviter le gaspillage de matériel, de bois en particulier, pour ménager l'exploitation ultérieure, etc... Ces précautions nuisent au rendement immédiat de l'ouvrier, donc à son salaire, et il a une tendance à les négliger. Les ordres du porion donnés dans l'intérêt général semblent contraires à l'intérêt immédiat du mineur. Les observations et les amendes sont le seul moyen d'action du porion. L'ouvrier ne laissera échapper aucune occasion de tricher : tromper la vigilance du Porion est une action d'éclat dont il se vante volontiers auprès des intimes qui ne le trahiront pas. C'est là, avec la fixation des prix de tâche dont nous allons parler, la principale source de difficultés entre les ouvriers et le personnel de surveillance. D'ailleurs, si le porion montre un esprit droit et juste, l'ouvrier, habitué à une discipline rigoureuse, accepte sans trop récriminer les observations qui lui sont faites et les punitions qui lui sont infligées.

II

Les Salaires

A quelles conditions devra satisfaire le salaire pour remplir son double rôle, social : permettre à l'ouvrier et à sa famille de subsister, et économique : stimuler les ouvriers.

— Son taux moyen doit être suffisant.

Nous verrons dans le chapitre IV que le taux moyen est réglé d'une façon uniforme dans l'ensemble du bassin du Nord et du Pas-de-Calais par entente entre les représentants des Compagnies et ceux des ouvriers. Nous n'insisterons pas ici.

— Il doit être approprié au travail.

Or, le travail, dans une mine est extrêmement varié. Nous allons, sans entrer dans trop de détails établir une classification qui montrera à quel point l'organisation du salaire doit être souple.

1° Certains ouvriers ont un travail régulier, toujours le même, et de nature telle qu'il ne leur est pas possible de le faire mal ou de ne pas le faire du tout. C'est le cas par exemple des conducteurs de chevaux ou des machinistes, ils sont payés à la journée.

2° Certains ont un travail qui en raison de sa diversité ne peut-être ni payé à la tâche ni contrôlé sérieusement ; c'est le cas d'un cantonnier ou d'un boiseur, chargé de réparer le boisage des galeries. On confie

ces travaux à de vieux ouvriers, connus et consciencieux, qu'on paie à la journée. L'expérience montre d'ailleurs que malgré la sélection dont ils sont l'objet leur rendement n'est jamais très fort et qu'il faut réduire leur nombre au minimum. L'ouvrier ne travaille que poussé par l'attrait du gain ou la crainte de la punition.

3° Certains ont un travail bien déterminé mais l'effort qu'ils ont à fournir est variable et dépend, non pas de leur propre volonté mais des circonstances ou du travail d'autres ouvriers. C'est le cas des chargeurs aux cages qui encagent toute la production de la fosse. Ils sont payés à la journée mais reçoivent en plus une prime assez faible, proportionnelle au tonnage remonté. C'est le cas également, dans une certaine mesure du rouleur chargé de pousser les berlines d'une taille jusqu'à la voie de garage voisine. L'effort qu'il fournit dépend de la production de la taille. On lui donne cependant un prix de tâche, pour l'encourager à rechercher les postes où le travail à fournir est plus important, mais on lui assure un salaire minimum égal au prix de journée normal.

4° Enfin, le plus souvent, le travail effectué dépend uniquement de l'effort ou de l'habileté de l'ouvrier ; de plus, il peut être facilement contrôlé. L'ouvrier sera payé à la tâche. C'est le cas du piqueur occupé à l'abatage du charbon, du bowetteur chargé de creuser un travers-banc, du rauteur chargé d'agrandir une galerie, etc...

— Le salaire doit être fonction du travail fourni par l'ouvrier.

Il est inutile d'insister sur l'importance de ce troisième point et son influence sur le rendement de l'ouvrier. Les seules questions qui méritent une étude sont les suivantes :

— Le salaire doit-il être proportionnel au travail, plus que proportionnel ou moins que proportionnel ?

— Dans quelle mesure la fixation d'un salaire moyen est-elle compatible avec la diversité des travaux et des ouvriers ?

Solution intervenue dans les Houillères du Nord et du Pas-de-Calais.

A. — ENONCÉ DE CETTE SOLUTION.

La solution assez curieuse à laquelle on est arrivé dans les mines du Nord et du Pas-du-Calais apparaît comme une transaction entre deux tendances opposées : la tendance ouvrière toujours dirigée vers l'égalisation des salaires et la tendance des patrons toujours préoccupés

d'accentuer la différence entre le salaire des bons et le salaire des mauvais dans le but de stimuler les premiers. Nous ne pouvons, ici, faire l'historique des débats qui ont conduit à la solution actuelle, historique qui, pourtant, pourrait seul en expliquer la complexité. Nous nous contenterons d'énoncer cette solution, en remarquant toutefois que nous sommes ici en terrain mouvant : Sans cesse, à la suite des variations des circonstances économiques (situation du marché des charbons, coût de la vie, etc...) les accords sont dénoncés puis révisés.

Actuellement, le salaire de l'ouvrier mineur se compose de cinq parties :

- 1° le salaire de base de 19 fr. 25 pour les ouvriers à 10 parts.
- 2° la prime de 25 % du salaire de base, soit 4 fr. 80.
- 3° l'indemnité de vie chère de 5 fr. 25.
- 4° le complément temporaire de salaire de 7 fr. 60.
- 5° les indemnités familiales de 1 fr. 50 pour le premier enfant, 2 francs pour le deuxième et 2 fr. 50 par enfant en sus.

Comment cette armature rigide s'accorde-t-elle avec la diversité des travaux et des ouvriers ?

L'indemnité de vie chère, le complément temporaire et les indemnités familiales sont les mêmes pour tous, seuls varient le salaire de base et la prime, qui lui est proportionnelle. Nous étudierons le mécanisme de ces variations successivement pour les ouvriers payés à la journée et les ouvriers payés à la tâche.

1° Ouvriers payés à la journée :

Ils sont divisés en quatre catégories que nous avons déjà indiquées : ouvriers à 10 parts et aides à 9, 8 et 7 parts.

Les salaires de base des aides sont les 9/10 les 8/10 ou les 7/10 de 19 fr. 25. — La prime suit naturellement les mêmes variations.

2° Ouvriers payés à la tâche :

Les mêmes catégories subsistent. Le gain total de l'équipe est réparti entre ses membres proportionnellement au nombre de journées de travail et au nombre de parts.

Qu'advient-il si le gain journalier de l'ouvrier à 10 parts n'atteint pas 19 fr. 25.

D'abord, aux termes des premiers accords intervenus entre les représentants des ouvriers et les Compagnies, la moyenne des salaires

directs par Compagnie et par catégorie ne doit pas être inférieure au salaire de base de la catégorie.

De plus, sous la pression des syndicats, les ouvriers ont obtenu dès le mois de Juin 1919, à la suite d'un arbitrage du Ministre du Travail et de la Reconstitution Industrielle que les salaires individuels ne soient jamais inférieurs de plus de 10% au salaire de base. C'est la création en fait d'un minimum de salaire. Ce minimum, pour un ouvrier à 10 parts est de 17 fr. 50.

B. — CRITIQUE DE CETTE SOLUTION.

Établissons le gain total de 2 ouvriers pères de 3 enfants dont les rendements diffèrent de 50% cas assez fréquent dans la pratique. Nous admettrons même que le minimum de salaire qui, en pratique, peut être tourné assez facilement par le déclassement, ne joue pas, et que les salaires directs soient de 17 fr. 50 (ouvrier n° 1) et de 26 fr. 25 (ouvrier n° 2).

C'est le cas, par exemple de deux ouvriers à l'abatage, payés à 3 fr. 50 la berline et dont les rendements respectifs sont de 5 berlines et 7,5 berlines. Le gain total de l'ouvrier n° 1 est de 40 fr. 72, celui de l'ouvrier n° 2 est de 51 fr. 41, supérieur de 20 %, alors que son rendement est supérieur de 50 %.

	OUVRIER N° 1	OUVRIER N° 2
Salaire direct.....	17,50	26,25
Prime.....	4,37	6,31
Vie chère.....	5,25	5,25
Complément temporaire.....	7,60	7,60
Indemnité familiale.....	6 »	6 »
TOTAL.....	40,72	51,41

On peut mettre ces résultats sous une forme plus accessible à l'ouvrier : En supprimant les indemnités fixes (sauf les indemnités familiales) le prix de berline passerait de 3 fr. 50 à 7 francs ; L'ouvrier saurait que s'il parvient à faire une berline supplémentaire, soit en se hâtant d'arriver au chantier, soit en fournissant un effort plus grand, son salaire est augmenté de 7 francs et non plus de 3 fr. 50 et ce

résultat est de nature à le stimuler. Sous cette forme, on voit mieux l'erreur économique que constituent ces indemnités.

Les indemnités familiales semblent les moins discutables. Le sentiment humanitaire qui a déterminé leur création et leur développement est certes louable mais elles ne seraient tout à fait justifiées que dans une industrie où les salaires seraient très voisins du coût minimum de l'existence. En pratique, il n'est pas contestable que fréquemment, elles encouragent l'ouvrier à paresser : L'indemnité familiale est dans son esprit une rente, au sens Ricardien du mot, rente en compensation de laquelle il pourra se permettre une diminution de son salaire direct.

Reste le rôle social et national qu'on leur assigne. En pratique, dans notre corporation, du moins, on peut observer qu'elles atteignent rarement leur but : les rares ouvriers chefs d'une famille nombreuse ne font aucun calcul en créant cette famille. Il semble que les Compagnies aient vu dans les indemnités familiales un moyen d'égaliser le « standard of living » des ouvriers. Elles ont craint un décalage trop accentué entre les possibilités d'existence des familles nombreuses et celles des petites familles, décalage qui pour permettre aux premières de vivre convenablement aurait nécessité une augmentation générale des salaires.

Cette préoccupation apparaît nettement dans une conférence du 22 Décembre 1920 entre les représentants des Compagnies et ceux des ouvriers. Les Compagnies refusent une augmentation générale des salaires parce que la situation économique est telle qu'elles ne peuvent l'accepter ; néanmoins, elles proposent un relèvement des indemnités familiales. Le 8 Avril 1921 lors d'une nouvelle conférence, les représentants des ouvriers acceptent l'offre des Compagnies mais ils le font sous une forme assez curieuse qui montre bien l'état d'esprit des ouvriers à l'égard des indemnités familiales : Le procès-verbal de la délibération de la délégation ouvrière est rédigé dans les termes suivants. « Elle (la délégation ouvrière) accepte l'offre des Compagnies de payer les majorations d'indemnités familiales à partir du 1^{er} Décembre mais elle déclare à nouveau que les ouvriers récrimineront contre les écarts de salaire qui vont encore s'accroître entre les ouvriers de même catégorie selon qu'ils seront ou non pères de familles nombreuses ».

Les Compagnies, lorsqu'elles ont accepté la création, puis l'augmentation des indemnités fixes, avaient, dans la période troublée qui a suivi la guerre, une excuse : elles pouvaient penser que l'état de choses existant : coût de la vie, diminution de la valeur de la monnaie, était

provisoire, et qu'aux jours meilleurs, il serait plus facile de supprimer une indemnité dite "de vie chère" ou un complément dit "temporaire" que de toucher aux salaires directs. Aujourd'hui, toute illusion est dissipée, la monnaie est en fait stabilisée, elles auraient grand intérêt à revenir à un système de salaires plus rationnel. Elles auront à vaincre la résistance des syndicats, mais au moment où l'ouvrier se rend compte de la crise qui sévit et craint le chômage, il semble bien qu'une mesure radicale, à condition qu'elle ne s'accompagne pas, immédiatement du moins d'une diminution générale des salaires pourrait être prise sans trop de risques.

Fixation des prix de tâche.

Au seuil de ce dernier paragraphe relatif à la fixation des prix de tâche, il importe de signaler une particularité du travail de mine qui commande tout le système : la multiplicité des facteurs qui influent sur la difficulté du travail.

Le prix de la berline de charbon dépend de l'épaisseur de la veine, de sa dureté, de la qualité des terrains encaissants, de la pente, des accidents de terrains, etc.... Il varie d'un chantier à l'autre du simple au quintuple. Pour les travaux autres que l'abatage, la complexité est parfois plus grande encore. Il n'est pas possible d'établir des barèmes rigides comme dans la plupart des autres industries et il faut s'en rapporter à l'appréciation des chefs : Ingénieurs, Chefs-Porions, Porions. Malgré l'expérience de ces derniers, l'ouvrier cherchera à discuter. L'établissement des prix est une source assez fréquente de mécontentement chez l'ouvrier ; il donne d'ailleurs lieu, parfois, à des erreurs d'appréciation de la part des agents qui en sont chargés.

D'autre part, le prix de tâche étant fixé au début de la quinzaine, il peut surgir quelques jours après des difficultés imprévues. Le mineur est en principe un entrepreneur qui bénéficie des circonstances nouvelles lorsqu'elles sont favorables et en supporte le préjudice lorsqu'elles sont défavorables. En pratique, cependant, il sera sage de tenir compte de ces dernières quand il ne s'agit pas seulement de variations légères de la difficulté.

Dans ces conditions, il semble que l'établissement d'un minimum de salaire soit justifié dans l'industrie minière. Il n'est pas mauvais de limiter les risques que peuvent constituer pour l'ouvrier l'erreur d'appréciation du Porion ou l'incidence de nouvelles difficultés. Nous avons vu que ce minimum est inférieur de 1/10^e au salaire de base. En

pratique, le déclassement permet d'éviter que les ouvriers n'abusent de ce minimum. Il intervient en effet lorsque pendant plusieurs quinzaines consécutives, le gain réel de l'équipe n'a pas atteint le minimum.

On peut se demander également si l'existence d'indemnités fixes qui tendent à limiter les écarts de salaire entre les ouvriers ne favorise pas dans certaine mesure la paix sociale. Il en est probablement ainsi, mais il ne faut pas perdre de vue que le but de l'industrie est avant tout la production et il serait désastreux que des mesures prises en vue de la paix sociale finissent par nuire à la production.

Disons pour terminer que le prix de tâche, pour remplir son rôle psychologique, et économique par surcroît, doit être simple et à la portée de l'intelligence de l'ouvrier. Bien souvent, la justice stricte devra être sacrifiée à la simplicité et à la netteté. Le mineur occupé à l'abatage aura à effectuer un certain nombre de travaux accessoires : boisage spécial, pose de couloirs, « boutage » du charbon abattu jusqu'à la berline, etc. . . On aura toujours avantage à les comprendre dans un prix de berline unique. Il faut que le mineur puisse calculer lui-même, à chaque instant, ce qu'il a gagné. Trop souvent, même lorsque le prix de tâche est simple, il se désintéresse de son gain et ne contrôle pas le salaire que le Porion calcule pour lui. Les agents de la surveillance doivent sans cesse l'intéresser à son gain pour le stimuler.

III

Le Personnel de Surveillance

L'ensemble du personnel de surveillance forme, dans les mines, une classe spéciale, les « employés du fond », intermédiaire entre la classe des ouvriers et celle des patrons mais qui, nous le verrons, se sépare complètement de la première et se considère comme solidaire de la seconde. L'ouvrier confond d'ailleurs, lui aussi, employés et patrons.

Nous n'insisterons pas ici, sur l'importance économique de cette classe : De sa valeur dépendra en grande partie le rendement de l'ouvrier et la prospérité de l'affaire.

Au point de vue social sur lequel nous insisterons davantage, l'étude du personnel de surveillance présente un double intérêt : D'abord, nous l'avons remarqué, son attitude vis-à-vis des ouvriers est un facteur capital de la paix sociale. De plus, nous allons le voir, les cadres constituent un débouché pour l'élite de la classe ouvrière, les éléments les plus énergiques et les plus intelligents.

Recrutement du Personnel de Surveillance.

On exige de ce personnel des qualités multiples : connaissance parfaite du métier, énergie, intelligence, force physique, discipline, conduite irréprochable. Les plus importantes sont évidemment les qualités techniques. L'employé devra connaître à fond les travaux courants qu'il aura à conduire. Il est indispensable qu'il ait travaillé lui-même comme ouvrier pendant cinq à six ans au moins et qu'il s'y soit distingué. La carrière est donc réservée aux ouvriers.

Pourtant, une école nationale dite « des maîtres-mineurs » établie à Douai, fournit au Bassin du Nord un certain nombre d'employés du fond mais, remarquons-le bien, tous les élèves font nécessairement un stage à la mine comme ouvriers avant d'entrer et ceux qui se destinent aux travaux du fond sont, en sortant, engagés par les Compagnies comme ouvriers. Ils ne sont admis dans les cadres que s'ils le méritent. Leur avancement pourra simplement se trouver un peu plus rapide s'ils s'en montrent dignes. D'ailleurs, ils sont l'infime minorité.

Dans la très grosse majorité des cas, l'employé est donc choisi parmi les ouvriers. Son instruction ne dépasse pas le niveau du certificat d'études primaires ; le plus souvent, elle ne l'atteint pas. Les Compagnies, qui font toutes à leurs employés une pension de retraite spéciale ont intérêt à choisir des éléments jeunes, de 28 à 30 ans, en général pour utiliser plus longtemps leurs services. Ajoutons que nulle considération étrangère à la valeur ou à la conduite n'intervient dans leur choix. Le népotisme, actuellement du moins, ne sévit pas, ou presque pas, dans ce domaine. Dans ces conditions, on peut affirmer que tout ouvrier capable et sérieux, même s'il n'a qu'une instruction rudimentaire peut, avant sa trentième année devenir « Employé du fond ».

Mais, étant donné le petit nombre des employés par rapport aux ouvriers, un pour 80 ouvriers environ n'y a-t-il pas une concurrence telle que cette possibilité soit plus théorique que réelle ?

En pratique, au contraire, le recrutement des employés du fond est de plus en plus difficile. Il arrive qu'on nomme des employés assez médiocres parce qu'on n'en trouve pas de meilleurs. Quelles sont donc les causes de cet état de choses ?

En premier lieu, le manque d'instruction arrête un certain nombre d'ouvriers capables. Cette cause tend d'ailleurs à diminuer.

Certains ne se sentent pas capables de commander à leurs camarades. Ils ont l'impression confuse qu'ils trahiraient les leurs en acceptant

de devenir leurs chefs. Pour eux la cause de l'employé est celle du patron et elle est contraire aux intérêts de l'ouvrier.

Enfin, le plus grand nombre estime que les avantages matériels de la situation ne compensent pas les heures de travail supplémentaires qu'elle exige, les soucis et la responsabilité qu'elle implique et la plus grande dépendance vis-à-vis des chefs qu'elle comporte.

L'État d'esprit du Personnel de Surveillance.

Nous l'avons dit, l'ensemble des employés, dans une Société minière, constitue une classe qui a un état d'esprit spécial, tout à fait différent de celui des ouvriers. En particulier, on ne trouve qu'exceptionnellement dans cette classe, la méfiance, disons même l'hostilité envers les patrons, qui sont assez générales chez l'ouvrier. D'ailleurs, cet état d'esprit diffère d'une Compagnie à l'autre, et, dans une même Compagnie, il évolue lentement. Les Compagnies doivent surveiller avec soin cette évolution et s'efforcer de l'endiguer ou de la diriger, suivant le cas.

Le terme initial de l'évolution, dont beaucoup de Compagnies se sont à peine éloignées, est caractérisé par un respect quasi religieux et une admiration profonde des employés pour tout ce qui, à leurs yeux représente le Patron : les Administrateurs, le Directeur et le personnel supérieur. Ils considèrent leur Société comme une grande famille dont ils sont les enfants choyés et respectueux. La bonté du Chef n'est pas mise en doute, même quand elle se double de fermeté. Ajoutons que leur attachement s'accompagne généralement d'une manière de chauvinisme : Rien n'est bien hors leur Compagnie ou même leur siège et il n'ont que dédain pour tout ce qui se fait ailleurs. Tous unissent leurs efforts loyalement en vue de faire mieux que les voisins. La prospérité de leur mine et son bon renom est leur seul but.

Le terme le plus avancé, constitué par le syndicat d'employés n'est atteint qu'exceptionnellement dans le bassin. Il est caractérisé par cet esprit de lutte de classes et de méfiance à l'égard du personnel supérieur, si répandu chez les ouvriers. L'admiration et le chauvinisme font place au dénigrement systématique. Sans doute le respect extérieur pour les Chefs subsiste, mais les liens moraux qui les unissaient à eux sont bien rompus.

Quels sont les facteurs de cette évolution et comment peut-on essayer de l'enrayer ?

C'est d'abord l'exemple des ouvriers. Ceux-ci obtiennent, grâce à leurs

syndicats, des salaires élevés ; les employés s'en rendent compte. Il ne faut pas que les Compagnies se montrent trop parcimonieuses à leur égard. Il ne faut pas, surtout, que l'action syndicale semble profiter aux employés. Ceux-ci ne doivent pas croire leur cause liée à celle des ouvriers contre les Compagnies.

C'est ensuite l'influence des employés de bureaux. On confond sous la dénomination « d'employés » deux classes d'agents qui, en réalité diffèrent profondément et qu'il y aurait intérêt à séparer :

1° Le personnel de surveillance est constitué par d'anciens ouvriers ; il est en contact permanent avec les ouvriers et il a une grande influence sur eux. De plus, il est l'objet d'une sélection, et constitue un débouché pour l'élite de la classe ouvrière. Ajoutons qu'il a conservé la simplicité de cœur des humbles et que, par nature et par tradition, il est consciencieux, dévoué, fier de ses chefs et profondément attaché à eux.

2° Les employés de bureaux au contraire ne forment pas une élite mais une catégorie spéciale d'ouvriers. Ils ne sont pas, pour la plupart, des agents de commandement mais des agents d'exécution. Pourtant, parce que leur travail n'est pas de même nature que celui de l'ouvrier et parce qu'ils pensent avoir à fournir quelque effort intellectuel ils se croient d'une essence différente et supérieure. Cependant la concurrence et la faible productivité de leur travail concourent à l'abaissement de leur salaire. Ils gagnent moins que l'ouvrier ; ils en sont mécontents, aigris, se croient " exploités " et essayent d'entraîner le personnel de surveillance à leur suite, dans leur mouvement d'hostilité à l'égard du patronat. Ceux-ci n'ont évidemment pas les mêmes raisons de se plaindre, mais il n'est pas douteux que, sans s'en rendre compte, ils se laissent influencer. Leur foi pourtant solide dans la bonté du Chef finit par être ébranlée. C'est par là que commence l'évolution signalée précédemment.

Comment remédier à cet état de chose ?

Il semble qu'on aurait intérêt à établir une démarcation très nette entre le personnel de surveillance et le personnel des bureaux. Ce dernier ne ferait pas partie en général de la grande famille des employés et constituerait une classe nettement distincte. Naturellement, l'élite de cette classe capable de remplir les emplois importants, les Chefs de bureau, par exemple, serait admise dans cette famille et profiterait des avantages qu'elle comporte : considération, pension de retraite, congés, etc... Ce serait une récompense pour les meilleurs, d'autant plus appréciée qu'elle serait plus rare. Il n'y aurait pas, dans cette nouvelle

classe d'employés des salaires inférieurs à ceux des ouvriers. Il y aurait encore certes des mécontents, mais ils ne pourraient plus former un groupe puissant capable d'entraîner les autres.

Les deux facteurs psychologiques étudiés : exemple des ouvriers, influence des employés de bureaux sont les plus puissants, mais ils seraient sans effet s'il n'existait pas dans le personnel de surveillance des sujets de mécontentement. Les sources de mécontentement sont multiples : Dans tout milieu hiérarchisé, les heurts entre supérieurs et inférieurs sont impossibles à éviter ; les Compagnies peuvent tout au plus s'efforcer de les atténuer. Cependant, il en est une, de beaucoup la plus importante, qui mérite une étude spéciale : l'avancement.

L'Avancement du Personnel de Surveillance

Après une période d'essai de un à trois ans, l'ouvrier jugé capable est nommé Surveillant puis Porion puis chef Porion, chacune de ces fonctions comportant un certain nombre de classes. Chaque année, à une époque déterminée, la Direction fait connaître les promotions pour l'ensemble de la Compagnie.

Suivant quelles règles se fera l'avancement ? le mérite ou l'ancienneté ? par bonds importants ou par petits paliers nombreux ?

Notons que la question soulève deux problèmes contradictoires : Il faut à la fois encourager les meilleurs et ne pas décourager la masse. L'avancement au choix semble le plus séduisant au premier abord. Il stimule les employés et permet de n'avoir qu'une élite aux postes supérieurs. Cependant, il présente deux graves inconvénients : D'une part, des erreurs d'appréciation peuvent se produire surtout dans une grande Société et font le plus mauvais effet sur le personnel : l'injustice est rarement pardonnée. D'autre part, si juste que soit le choix, ceux qui n'en ont pas bénéficié ont toujours les meilleures raisons de ne pas se croire inférieurs aux autres. Si, sur dix concurrents de même ancienneté, un seul est promu, il y a neuf mécontents, et le choix qui, à priori, semble le procédé le plus propre à fouetter les énergies n'a réussi qu'à mécontenter le plus grand nombre.

L'ancienneté a au moins le mérite de fournir un critérium simple et indiscutable. Cependant, l'employé médiocre peut sans inconvénient être privé de tout avancement. Puisqu'il constitue sinon l'exception, du moins l'infime minorité, il ne faut pas craindre de le mécontenter. Enfin, les fonctions les plus élevées, celles du Chef Porion, nécessitent des aptitudes spéciales. Les titulaires de ces fonctions seront néces-

sairement nommés au choix et non à l'ancienneté. Notons qu'ici, les inconvénients du choix sont moindres. L'employé évincé est déjà âgé quand survient la cause de son mécontentement : son mécontentement nuira donc moins longtemps. De plus, l'avancement au choix pour la fonction la plus haute est un encouragement pour toutes les fonctions inférieures puisqu'il apparaît comme la récompense des services rendus pendant toute une carrière.

Notons enfin que l'employé aime avoir un avancement chaque année, si minime qu'il soit. Il lui semble que c'est un témoignage de satisfaction qu'il reçoit et il y est sensible même si le profit qu'il en retire est négligeable. Il sera donc sage de multiplier les classes dans chaque fonction de manière à pouvoir donner à tout employé suffisant un avancement annuel.

En résumé donc, le système le plus sage paraît être le suivant :

1^o Sélection très sérieuse à la base.

2^o Avancement à l'ancienneté, rigoureux, jusqu'à la fonction de Porion inclus, étant bien entendu que tout avancement est refusé aux employés médiocres.

3^o Nomination des Chefs Porions au choix sans considération d'ancienneté.

4^o Pour tous les employés, avancement annuel par petits paliers.

En pratique, les Compagnies n'observent pas toujours des règles aussi nettes ; les considérations d'ancienneté et de mérite l'emportent tour à tour suivant les Chefs, suivant les traditions de chaque Compagnie et même suivant la situation économique : Dans les périodes de crise, où les prix de revient sont surveillés avec plus d'attention, on néglige plus volontiers les considérations d'ancienneté pour s'attacher surtout au mérite. Ces variations, dans la politique des Compagnies, à l'égard du personnel de surveillance, nuisent au bon esprit de ce dernier. L'employé comme le mineur aime la règle, quelle qu'elle soit, à condition qu'elle soit connue et invariable. Il lui semble que l'existence d'une règle est la condition de la justice et à défaut il se croira plus facilement, à tort d'ailleurs, victime de l'arbitraire de ses chefs. Quoi qu'il en soit, il faut reconnaître que, sauf exceptions assez rares, les employés de valeur arrivent seuls aux postes les plus élevés de chefs-porions.

Pour terminer cette étude, il nous faut encore étudier deux questions :

— Quelle est la situation matérielle faite aux chefs-porions.

— Sont-ils contents de leur sort et conviendrait-il de leur ouvrir la possibilité de carrières plus brillantes.

1° Quelle est la situation matérielle des chefs-porions ?

Leurs appointements de fin de carrière varient de 20.000 à 30.000 francs suivant les Compagnies. De plus, ils bénéficient d'avantages en nature qui peuvent être évalués à 2.500 francs. Enfin, les Compagnies leur font une pension de retraite de 9.000 francs à partir de 55 ans. Le plus souvent, d'ailleurs, ils restent en fonction plus tard, jusqu'à 60 ans en général.

2° Sont-ils contents de leur sort ? N'ont-ils pas des ambitions plus hautes ?

Il semble bien qu'on puisse généraliser ici et affirmer que tous considèrent la situation de Chef Porion comme le couronnement d'une carrière, la suprême récompense au delà de laquelle il ne serait pas raisonnable de viser.

Et pourtant, ne sont-ils pas parfois plus intelligents, plus énergiques, que les Ingénieurs beaucoup plus jeunes qu'eux qui les commandent et ne s'aperçoivent-ils pas de cette supériorité ? Il n'y a aucun doute à ce sujet, mais ils connaissent aussi leur unique cause d'infériorité : le manque de développement intellectuel. Ils se l'exagèrent même. Surtout, ils croient, bien sincèrement, que la fonction d'Ingénieur leur est inaccessible parce qu'ils n'ont jamais vu l'un des leurs l'atteindre.

Ne conviendrait-il pas de leur ouvrir la possibilité de carrières plus brillantes ?

D'abord, il faut noter que bien peu auraient assez de valeur pour s'élever très haut. Les hommes supérieurs capables de parfaire seuls un développement intellectuel négligé dans leur jeunesse sont extrêmement rares dans la masse.

De plus, en admettant aux fonctions d'Ingénieur les employés sortis du rang au même titre que les jeunes gens sortis des écoles ne risquerait-on pas d'introduire chez les employés et dans la masse, par contagion, cet esprit de dénigrement à l'égard de l'intellectuel en général, de l'Ingénieur en particulier, dont la corporation des mines avait été jusqu'à présent préservée ? Un tel esprit compliquerait singulièrement la tâche déjà lourde du jeune Ingénieur. Serait-ce un bien ou un mal ? l'expérience seule pourrait le montrer. En tout cas, ne nous dissimulons pas que ce serait un bouleversement complet des méthodes actuelles.

IV

Economie comparée

Les méthodes Américaines de formation des techniciens

Il nous a paru intéressant d'étudier rapidement les méthodes américaines de formation des techniciens. Nous avons volontairement limité notre étude à deux questions :

1^o L'ouvrier américain peut-il s'élever aux fonctions supérieures plus facilement que l'ouvrier français ?

2^o Les résultats des méthodes américaines sont-ils bons ?

Nous avons retenu deux articles, l'un de M. RAYNAUD relatif à la métallurgie, publié par la Revue de Métallurgie de Mai 1927, l'autre de M. G. A. VISSAC, Directeur Général de la West Canadian Collieries Limited relatif à l'Industrie minière et publié par la Revue de l'Industrie Minérale d'Août et Septembre 1927.

Nous résumerons brièvement ces articles avant de conclure.

A. — INDUSTRIE MÉTALLURGIQUE.

1^o D'où proviennent les innombrables Chefs de service, Directeurs, qui dirigent avec succès les usines américaines ?

— 15 % ont quitté l'école très jeunes et se sont élevés à la force du poignet du poste de manœuvre à celui de Directeur ou d'Administrateur.

— 10 % ayant cessé de même leurs études ont passé par un bureau comme Secrétaires puis, servis par une vacance, ont été nommés Chefs de Service puis Directeurs. Les "Self made men" de ces deux catégories doivent en général leur succès à une énergie et à une puissance de travail formidables : Un peu frustes, ils ont un très robuste bon sens et une grande autorité.

— 5 % ayant débuté dans une autre branche ont bifurqué pour raisons de famille dans la métallurgie. Cette possibilité d'arriver par relations de famille devient de plus en plus rare, les petites affaires disparaissant au profit des grosses.

— 40 % ont été au collège mais n'ont jamais terminé leurs études.

— 28 % ont suivi des cours leur conférant le titre de "bachelier".

Dans tous les cas, le jeune homme arrivant dans l'industrie commence son éducation par les fonctions de manœuvre afin, suivant l'expression courante "to knock the foolishness out of his head". Puis il devient fondeur de four Martin, par exemple. Au bout de quatre ans, il peut espérer le poste d'adjoint d'un Chef de Service. L'United

States Steel Corporation", cette organisation unique au monde, possède des écoles d'Ingénieurs où sont reçus soit ses ouvriers les meilleurs, en dehors de leurs heures de travail, soit des jeunes gens arrivant des "Colleges" mais entrant aussi comme ouvriers. Ces jeunes gens, à leur sortie vont, soit dans une usine de la Société, soit dans une usine similaire, tout en gardant d'excellentes relations avec leurs anciens patrons.

2° En quoi consistent les études faites au college ?

Tout élève sortant avec un diplôme d'une « High School » (correspondant à peu près aux études de seconde en France) peut entrer dans un « college » qui lui délivrera le diplôme de bachelier en mines, métallurgie, etc. . . Les études sont gratuites ; leur durée est de quatre années formées chacune de deux périodes d'un mois et demi. Dans certaines universités (Cincinnati) les élèves sont groupés par deux et passent alternativement un mois à l'école et un mois dans une usine mais un seul des deux est à l'école pendant que l'autre est à l'usine, rétribué par elle à un taux normal. Ainsi, ils assimilent mieux ce qui leur est enseigné et peuvent subvenir seuls à leurs frais d'université.

Quel que soit son titre, le jeune homme qui désire entrer dans l'industrie, et dans la métallurgie en particulier, doit se mettre dans la tête qu'il sera pendant plusieurs années sous les ordres d'un Chef d'équipe grossier qui lui rappellera en langage vigoureux qu'il ne possède pas le quart de l'adresse ou de l'endurance du manœuvre son voisin.

3° Conclusion de l'auteur.

Les débuts comportant toujours le passage par les postes de manœuvre et d'ouvrier pendant une longue période, écartent beaucoup de jeunes gens et l'enseignement de la métallurgie n'occupe pas la place qu'il devrait avoir. Par contre, les rapports entre Ingénieurs et ouvriers sont excellents parce que les ouvriers sentent en leur dirigeants des hommes de leur classe, des « Patrons » dans le vieux sens du mot.

B. — INDUSTRIE MINIÈRE.

1° État d'esprit des ouvriers.

Les grèves, note le Directeur de la West Canadian Collieries, existent là comme ailleurs mais on peut dire que l'état d'esprit est excellent. Il n'y a pas de jalousie de classe car tous gagnent assez d'argent pour avoir le même « standard of living ». Tous apportent une très grande ardeur au travail car ils sont ambitieux et sont stimulés par de très hauts salaires.

2° Le personnel de surveillance.

La loi n'autorise les mines à confier les divers postes de surveillance qu'aux candidats munis des diplômes locaux. Ces diplômes ne sont délivrés le plus souvent qu'aux sujets du pays qui doivent justifier de cinq ans d'expérience dans les mines locales. Ils sont de trois degrés différents correspondant respectivement aux postes de Porion, Chef Porion et Ingénieur de fosse. Les examens pour chacune de ces classes sont principalement écrits ; les sujets couvrent les connaissances nécessaires : mécanique, levé de plans, physique et chimie, exploitation de mines, etc. . . sous une forme très pratique exigeant cependant, surtout pour la première classe, des connaissances théoriques et techniques très étendues.

3° Les Ingénieurs.

L'ouvrier mineur qui devient Directeur de Mines, le garçon de bureau qui arrive à être Président d'une banque sont des exceptions de plus en plus rares. Les plus hautes situations sont aujourd'hui presque toujours occupées par des « College men » ayant reçu l'instruction des universités.

Comment vivent ces College men ?

Les Américains ne sont pas tous millionnaires, et, même s'ils gagnent de l'argent ils le dépensent ou le placent dans leurs affaires. A partir de l'âge de 16 ans environ, le jeune américain ne doit en général compter que sur lui-même pour payer son éducation. C'est là une leçon de choses admirable et c'est en même temps pour le jeune homme une nécessité de commencer la vie par la vraie base : la vie pratique. Le jeune américain à la sortie de la « High school » se fait donc en général ouvrier ou employé. Il économise sur son salaire jusqu'à ce qu'il ait réalisé ses frais d'étude pour quelques années. Souvent, plusieurs interruptions lui sont nécessaires avant qu'il ait obtenu ce qu'il ambitionne. Cela ne fait rien, il ne se décourage pas et l'on voit souvent des hommes mariés âgés de 25 à 30 ans quitter l'atelier pour revenir au collège dont ils ont enfin gagné les moyens de payer les frais. Les étudiants vivent en popote et les moins fortunés peuvent réduire leurs frais en servant leurs camarades à table par exemple. Pendant les vacances on se remet au travail si c'est nécessaire ; n'importe quel métier sera bon pourvu qu'il procure de l'argent.

4° Conclusion de l'auteur.

Cette phase de l'éducation américaine est la plus importante ; c'est elle qui donne à l'Ingénieur américain cette connaissance pratique de la vie

et des affaires si nécessaire à l'homme dont le succès dans l'industrie dépendra non seulement de la formation technique mais de l'aptitude à conduire les hommes et à traiter les affaires.

CONCLUSION

Il semble que l'on puisse tirer de ces deux articles si différents les conclusions suivantes :

1° La plupart des Ingénieurs ou Directeurs américains sont d'anciens ouvriers, il est vrai, mais, le plus souvent, ce ne sont pas des ouvriers quelconques ne se distinguant que par leur intelligence, leur énergie et leur puissance de travail. Ils ont suivi les cours de la High school jusqu'à 16 ans puis ils ont fait un stage de quelques années à la mine ou à l'usine avec la ferme intention de continuer leurs études dès que leurs économies leur permettraient d'en payer les frais. Leurs qualités naturelles ne les dispensent pas de développer leur intelligence et d'acquérir les connaissances théoriques et techniques indispensables.

L'industrie métallurgique semble bien faire exception mais, d'une part, l'auteur de l'article paraît le regretter; d'autre part, le plus puissant groupe métallurgique américain, l'United States Steel Corporation, juge utile de développer l'instruction de ses meilleurs ouvriers pour leur permettre de devenir Ingénieurs.

2° Le point essentiel de la méthode américaine, qui la rend plus démocratique en permettant aux jeunes gens peu fortunés, mais doués et travailleurs, de parvenir aux plus hautes situations est l'organisation de l'enseignement. A partir de 16 ans, les jeunes gens sans fortune ont la possibilité de se suffire à eux-mêmes et de continuer leurs études sans recevoir une aide quelconque de leur famille. Sans doute, le jeune homme riche est avantagé mais qu'importe si l'ouvrier ou le fils d'ouvrier a la possibilité de recevoir le même enseignement, qui lui ouvrira les mêmes carrières ? Un État qui veut évoluer loyalement vers la démocratie et désarmer la propagande révolutionnaire dans la masse en supprimant la cause la plus profonde de son mécontentement doit s'efforcer d'abolir non pas la division de la nation en classes mais les barrières qui séparent ces classes. Il devra s'efforcer de faciliter l'accès des classes supérieures aux énergies et aux intelligences de toute la

nation. L'exemple américain nous montre toute l'importance à cet égard de l'organisation de l'enseignement.

3^e La pratique des longs stages comme ouvriers des futurs Ingénieurs semble moins heureuse. Les jeunes gens qui se destinent au métier difficile de chef ne doivent pas gagner grand'chose à remplir les fonctions de manœuvres et pourraient, semble-t-il s'occuper plus utilement. Cependant, leur exemple n'est-il pas utile pour susciter l'ambition des autres ouvriers et les encourager à courir leur chance ? Si l'on organisait en France le système américain d'éducation, il est fort probable que l'ouvrier, le mineur en particulier n'en profiterait pas, au début du moins. Il faudrait encore changer sa mentalité et d'un résigné faire un ambitieux.

CHAPITRE III

L'ACTION SOCIALE DES COMPAGNIES

Comment se pose le problème de l'action sociale des Compagnies ?

Au seuil de ce chapitre où seront étudiées les œuvres sociales patronales, il convient de bien préciser le problème qui se pose aux Compagnies.

Celles-ci se trouvent en présence d'une main-d'œuvre rare, il s'agit de l'attirer et de la conserver. Cette main-d'œuvre ne sait pas toujours équilibrer son budget et met trop volontiers cet état de choses sur le compte de l'insuffisance des salaires, il s'agit de lui donner la possibilité de vivre mieux avec des salaires plus faibles. L'ouvrier est naturellement défiant, il a de multiples sujets de mécontentement à l'égard du Patron et son rendement s'en ressent, il faut le mettre en confiance et lui montrer par une attitude bienveillante que le Patron n'est pas un ennemi, sait lui parler cordialement et même l'aider spontanément le cas échéant. Enfin, des influences néfastes, socialistes et surtout communistes essaient d'entraîner l'ouvrier dans la guerre sociale ; il peut en résulter un péril grave pour le patron d'abord et pour la Société tout entière par surcroît ; il faut lutter contre ces influences. Le meilleur moyen sera de rendre l'ouvrier content de son sort et de se faire aimer de lui, mais il faudra encore essayer de le soustraire à toute propagande pernicieuse, l'éloigner des cabarets et autres lieux de réunion et pour cela, lui faire un intérieur agréable et lui offrir des distractions plus saines.

Dans tout cela, est-il question de philanthropie ? Nullement. Lorsque l'industriel aide les humbles et soulage les misères, il a un but précis : améliorer l'état d'esprit de ses ouvriers. Le philanthrope, lui, ne vise qu'à leur faire du bien. Peu importe dira-t-on puisque le résultat est le même. Ces remarques, souvent méconnues ont, au contraire, une importance capitale. D'abord, la manière de faire le bien ne sera pas la même ; la discrétion convient au philanthrope, l'industriel ne devra pas hésiter à donner même à ses actes charitables une publicité intelligente. Surtout, lorsque l'industriel recherche quelles œuvres il doit encourager de préférence ou quand il veut se rendre compte de la valeur de son

action sociale, il ne doit pas se demander: “ quel bien ai-je fait? ”, mais “ comment mes ouvriers ont-ils réagi? que pensent-ils de moi? ”. La vaste question des œuvres sociales est donc d'abord et surtout une question de psychologie de l'ouvrier et c'est à ce point de vue que nous nous placerons pour l'étudier.

Nous avons divisé le chapitre en cinq paragraphes.

- I. — Les cités ouvrières.
- II. — L'œuvre des jardins ouvriers des Mines de Lens.
- III. — L'enseignement ménager.
- IV. — Les autres œuvres sociales.
- V. — L'attitude patronale à l'égard de l'ouvrier.

I

Les Cités ouvrières

Nous avons déjà attiré l'attention sur l'importance de la main-d'œuvre dans l'industrie minière, dans le Bassin du Nord et du Pas-de-Calais en particulier. Nous préciserons en donnant quelques chiffres relatifs aux Mines de Lens.

Pour une production annuelle de quatre millions de tonnes et un personnel total de 25.000 ouvriers, cette Compagnie a prévu 12.000 logements capables de loger 16.000 ouvriers environ soit les deux tiers du personnel. Le chiffre de 12.000 logements correspond à la construction d'une ville de 50.000 habitants, entraînant une dépense de 400 millions de francs soit 8.000 francs par habitant.

Nous avons dit que les logements ouvriers sont répartis en un certain nombre de cités, groupées autour de chaque siège, le plus souvent en pleine campagne, le hasard géologique déterminant seul l'emplacement du siège. Signalons, afin de montrer toute l'importance des dépenses engagées pour loger le personnel, que la construction de la fosse coûte 8 à 9 millions celle de la cité 25 millions au moins, soit trois fois plus. Ces dépenses, notons le, ne sont nullement compensées par les taux de location aux ouvriers. Ces taux varient en effet de 14 francs par mois pour un logement de six pièces à 6 francs pour certains logements à quatre pièces: Ils ne couvrent même pas les frais d'entretien.

Les Compagnies, en engageant des dépenses aussi considérables, ne se sont pas seulement préoccupées, pour la plupart, d'abriter leurs ouvriers; elles auraient pu le faire à moins de frais; elles ont vu toute l'influence du logement sur l'état d'esprit du personnel et sur sa manière

de vivre. En un mot, elles ont considéré le logement, avec juste raison, comme un moyen puissant d'action sociale. Le vieux type du coron classique, avec ses longues files de maisons basses, a disparu à peu près complètement. Il a été remplacé le plus souvent par des pavillons de deux ou trois logements entourés de jardins. On a tout mis en œuvre pour éviter la monotonie d'aspect : multiplicité des types, variété des matériaux employés, disposition des façades et des toitures, etc...

L'agencement intérieur des maisons a été étudié avec autant de minutie. On s'est attaché à rendre les logements parfaitement indépendants et on les a dotés de tous les aménagements de nature à faciliter la tâche des ménagères : eau, électricité, buanderie, poulailler, pigeonnier, etc...

Enfin, on s'est efforcé de donner une âme à la Cité et d'établir un lien moral entre ses habitants en créant dans chacune une église, des écoles, un terrain de jeux, une salle de fêtes, en fondant des sociétés sportives et musicales et en organisant des fêtes et des concours entre les sociétés des diverses cités.

L'effort des Compagnies a-t-il atteint son but ? Comment en pratique, la cité a-t-elle réagi sur la vie du mineur et son état d'esprit ?

1^o En premier lieu, l'aspect coquet de la cité ainsi que le confort des maisons ont certainement contribué à développer les tendances du mineur vers une vie bourgeoise. Une maison d'aspect extérieur élégant appelle un intérieur propre et bien tenu : la ménagère le sent. De plus l'ouvrier est flatté d'habiter une maison d'apparence bourgeoise. Va-t-il s'attendrir sur la sollicitude de la Compagnie à son égard et lui être reconnaissant des améliorations qu'elle apporte spontanément à son sort au prix de dépenses considérables ? Certes pas, l'idée n'en effleurera même pas son esprit, mais il pense que le Patron, en soignant son logement lui témoigne de la considération, le traite avec égards. Il lui semble qu'il s'élève dans la hiérarchie sociale et qu'il est déjà un peu un collaborateur considéré. La sollicitude du Patron le vexerait ; sa considération le touche profondément.

2^o L'aspect brillant de la cité donne de la Compagnie une impression de puissance et de richesse. De tout cela, le mineur est fier. Lorsque le paysan habite quelque village particulièrement pauvre et délabré, il en éprouve un peu de honte et ne l'avoue pas sans une certaine confusion quand, d'aventure, il se rend à la ville voisine. Il y a chez le mineur des Compagnies les moins brillantes un état d'esprit analogue. Le mineur n'est pas jaloux de la richesse de sa Compagnie, il en est fier.

3° De plus, l'attachement à la maison est un élément de stabilité du personnel. La ménagère qui aime sa maison et en apprécie le confort se résoudra difficilement à la quitter. Or, la stabilité permet de constituer un noyau important de personnel ancien et connu. Ce noyau, non seulement ne se laissera pas influencer par les « rouleurs » de passage qui viennent momentanément s'agglomérer à lui, mais sera souvent capable, en réagissant sur eux, de modifier leur état d'esprit dans un sens heureux. Dans ces conditions, le Chef connaît l'âme de sa cité ; il sait jusqu'à quel point il peut compter sur le dévouement de son personnel. Il connaît les violents et peut plus facilement combattre leur influence. D'autre part, le Chef lui-même est mieux connu de ses ouvriers. Les relations entre eux prennent un caractère personnel qui les rend plus cordiales. A mieux se connaître, les deux groupes en présence s'aperçoivent, parfois avec une surprise mal dissimulée, que, loin d'être des ennemis, ils sont des collaborateurs sincèrement attachés l'un à l'autre.

4° Nous avons noté dans notre premier chapitre que le mineur des cités sort de moins en moins et préfère la vie de famille à la compagnie de ses camarades. Cette tendance des plus heureuses, qui l'éloigne des cabarets et des salles de conférences, a certainement des causes multiples, mais l'amélioration du logement ouvrier semble bien n'y être pas étrangère.

5° Le groupement du personnel facilite sa surveillance et l'observation des mouvements de son état d'esprit. Surtout, la vie de cité, en multipliant les contacts du Chef avec ses ouvriers lui permet de se rendre compte de leurs tendances.

6° La cité ne facilite-t-elle pas dans une certaine mesure, les ententes entre ouvriers ? N'est-elle pas une force pour les syndicats ? En groupant les ouvriers ne facilite-t-on pas l'œuvre des militants ouvriers, des communistes en particulier ? En pratique, au contraire, on observe, dans le bassin houiller que la propagande communiste est surtout active dans les villes. Il semble que le militant soit mal à l'aise dans la cité parce qu'il sent qu'il est chez le Patron et qu'il n'a pas toute sa liberté. Il se peut aussi que l'ouvrier se sente surveillé alors que l'ouvrier de la ville est libre.

II

L'œuvre des jardins ouvriers des Mines de Lens

Une œuvre de jardins ouvriers peut revêtir les formes les plus diverses. Nous ne pouvons passer en revue ici tout ce qui a été fait

dans le Bassin ; nous nous contenterons d'étudier en détail l'œuvre des jardins ouvriers réalisée par la Société des Mines de Lens.

Le fait de l'existence de classes dans la Société n'a pas pour corollaire nécessaire la lutte constante de ces classes, de même que le fait de l'existence d'États n'entraîne pas nécessairement la guerre permanente entre ces États. Ici comme là, il y a place pour des périodes plus ou moins longues de paix. Ce qui est exact c'est que cette paix n'est jamais parfaitement tranquille et confiante : Les parties s'observent et n'abandonnent pas facilement leurs positions de guerre et surtout leurs sentiments hostiles. Le régime de paix qui s'établit est un régime de paix armée. Que chacun conserve ses armes, c'est assez naturel, c'est prudent et c'est peut-être la condition d'une paix durable ; mais, que les cœurs eux-mêmes ne désarment pas, qu'il subsiste dans les esprits la haine et le désir de nuire qui les animent pendant la lutte, c'est assurément trop. C'est gaspiller une énergie qui trouverait dans le travail productif un meilleur emploi, c'est surtout maintenir une atmosphère des plus dangereuses pour la paix. Tel est du moins le raisonnement des Compagnies. Nous nous proposons surtout, en étudiant l'œuvre des jardins ouvriers de la Société des Mines de Lens de montrer l'effort constant d'une Compagnie en vue d'opérer un rapprochement avec ses ouvriers, les difficultés qu'elle rencontre et les moyens dont elle dispose. En un mot, pour reprendre la comparaison que nous faisons plus haut avec les relations entre États, nous nous proposons d'exposer un épisode de l'action diplomatique d'une Compagnie en vue de créer entre ses ouvriers et elle une atmosphère de paix.

De quoi s'agit-il ?

L'expérience montre que l'ouvrier, s'il n'est stimulé, ne s'intéresse pas au jardinage. Il ne suffit donc pas de procurer à l'ouvrier un jardin, ce qui est relativement facile, il faut encore lui apprendre à jardiner et surtout, obtenir de lui qu'il s'adonne avec joie au jardinage et que petit à petit le jardin finisse par occuper tous ses loisirs.

Quel est l'intérêt de l'œuvre ?

1° En premier lieu, le jardin est une source de profit assez importante pour l'ouvrier. Toutes les maisons de la Société des Mines de Lens sont entourées d'un jardin de trois à quatre ares. Le rapport annuel d'un tel jardin peut être évalué à 4.200 francs. C'est un complément de salaire qui n'est pas négligeable et c'est un élément de bien-être pour l'ouvrier.

2° Le jardin occupe l'ouvrier, le retient chez lui et l'éloigne du cabaret, aussi dangereux pour son état d'esprit que pour sa bourse. L'industrie minière offre une particularité à ce point de vue : l'ouvrier du poste principal est libre à partir de 14 heures et il est indiqué de lui procurer une occupation saine l'après-midi.

3° Le jardin est un élément de stabilité pour le personnel. L'ouvrier qui a un jardin en plein rapport hésitera à le quitter. Il mettra en balance l'importance de la perte à subir et les motifs souvent assez futiles de son mécontentement. Il réfléchira et le temps, le plus souvent, l'apaisera. Un bon jardinier ne changera de fosse ou de Compagnie qu'à la fin de l'automne. En pratique, on observe en effet que c'est l'époque à laquelle le mouvement du personnel est le plus important.

4° Enfin, l'œuvre des jardins est une occasion de multiplier les contacts entre l'ouvrier et ses Chefs et de créer dans les Cités un noyau qui a une admiration profonde pour ses Chefs et leur est entièrement dévoué.

Comment apprendre à l'ouvrier à jardiner ?

L'enseignement horticole est donné aux enfants dans les écoles de la Société. Dans des jardins annexés aux écoles, les enfants s'exercent au jardinage et appliquent sous la direction de leurs maîtres les notions théoriques reçues. Les résultats de cet enseignement sont d'ailleurs assez médiocres. Du jour où il quitte l'école pour travailler à la mine jusqu'à son mariage vers sa vingtième année, le jeune homme laisse à son père le soin de cultiver son jardin et s'empresse de perdre les quelques notions qu'on lui a enseignées.

Le véritable apprentissage du mineur jardinier commence le jour où, s'étant marié, il reçoit de la Compagnie une maison et un jardin.

Là, deux difficultés se présentent ou du moins se sont présentées :

1° Le mineur ne voyait pas au début l'intérêt qu'il avait à cultiver son jardin. Beaucoup de jardins restaient en friche. Grâce aux méthodes employées pour encourager le jardinage, méthodes que nous décrivons plus loin, cette difficulté a totalement disparu. Les ouvriers se sont si bien rendu compte de leur véritable intérêt qu'ils ont demandé et obtenu des jardins supplémentaires découpés dans les terrains de culture que possède la Société au voisinage des Cités. La fosse 2 des Mines de Lens par exemple qui a 600 maisons donc 600 jardins a distribué ces deux dernières années 300 parcelles de quatre ares que les ouvriers cultivent en plus de leur jardin.

2° Le mineur croit connaître parfaitement le jardinage et n'avoir rien à apprendre à ce sujet. Il a une tendance à se moquer de ceux qui prétendent lui donner des conseils, pour peu qu'ils aient un caractère officiel, parce qu'il se croit supérieur à eux.

Cette idée que l'ouvrier n'a rien à apprendre, en ce qui concerne ses occupations courantes est très générale et profondément enracinée dans la masse. L'ouvrier, au chantier, se méfie des ordres de détail de ses Chefs, relativement à l'exécution de son travail. Il les exécute mais il se laisse difficilement persuader que sa manière de faire à lui est moins bonne. La ménagère qui pourtant aurait tant à apprendre est persuadée que sa gestion est parfaite et que ses méthodes de tenue du ménage et d'éducation des enfants sont très supérieures à toutes celles qu'on pourra lui enseigner. C'est, nous le verrons, le gros obstacle au développement de l'enseignement ménager.

En ce qui concerne le jardinage, cet état d'esprit ne semble pas se modifier sensiblement, malgré le développement de l'œuvre des jardins. Le plus grand tact est nécessaire. La réussite de l'œuvre est subordonnée au doigté de l'homme qui est à sa tête, le Chef des jardins et plantations.

Une brochure, le « Petit manuel du mineur jardinier », éditée par la Compagnie et distribuée gratuitement aux ouvriers à leur entrée dans une maison des cités, donne sous une forme accessible à tous des indications pratiques qui les influenceront malgré leurs préventions contre tout ce qui n'est pas leur routine.

A toutes les époques de l'année, des affiches illustrées apposées dans chaque siège rappellent aux mineurs, sous une forme amusante le moment auquel doivent être entrepris les différents travaux de jardinage, la manière de disposer et de composer leur jardin pour en tirer le plus de profits, etc.

Surtout, c'est grâce à l'action personnelle et directe du Chef des jardins et plantations que l'œuvre vit. Ce dernier connaît un grand nombre d'ouvriers dans toutes les cités, il vit très près d'eux, il est en relation constante avec eux, il est connu de tous, il parle familièrement à tous et tous lui parlent de même. Il a été choisi sinon parmi eux, du moins dans un milieu assez voisin du leur pour qu'ils lui accordent facilement leur confiance. Ils le considèrent comme l'un des leurs. Pourtant, son niveau intellectuel et la situation qui lui est faite à la Société font de lui un personnage respecté. Une comparaison s'impose : il a sur les mineurs des Cités la même influence que le vieux maître d'école de village sur la population paysanne.

C'est un personnage respecté mais populaire. Il sait d'ailleurs soigner sa popularité, connaît la valeur d'une poignée de main, d'une cigarette offerte à propos, d'une longue conversation amicale par dessus la clôture du jardin, avec quelque mineur jardinier aperçu au hasard d'une promenade. Ce n'est pas un homme pressé et affairé qui dirige un service, c'est un promeneur bien connu qui, en passant, suggère une idée ou indique un résultat intéressant obtenu par un camarade plus adroit et paraît suivre les ouvriers alors qu'il les entraîne.

Comment stimuler les mineurs jardiniers ?

L'œuvre des jardins ouvriers serait incomplète si elle se bornait à apprendre le jardinage aux ouvriers et à les convaincre de l'intérêt qu'il présente pour eux. L'intérêt est évidemment un excellent stimulant mais il ne suffit pas et il est permis de penser que l'œuvre ne se serait jamais développée et aurait tout au plus végété si l'on n'avait eu recours à des ressorts plus puissants : l'émulation et l'amour-propre.

Pour entraîner le mineur, il est infiniment plus sûr de s'adresser à ses passions qu'à son intelligence. Il semble qu'il se méfie de son intelligence. En cela, il n'a d'ailleurs pas tort, étant incapable de discerner un raisonnement boiteux ou même une simple formule d'un raisonnement rigoureux. On peut simplement regretter qu'il réserve la plus grande part de sa méfiance pour les raisonnements des patrons. Au contraire, on ne s'adresse jamais en vain à son amour-propre. S'il sait que son jardin sera visité, il voudra qu'on l'admire et sera fier s'il y parvient. S'il sait qu'il sera comparé à celui du voisin il mettra toute son ardeur à le surpasser. Ce qu'il n'aurait pas fait par intérêt, il le fait pour l'honneur.

Les concours de jardins

L'institution qui met en œuvre les remarques exposées ci-dessus est le concours annuel des jardins. Au concours des jardins prennent part tous les ouvriers qui habitent une maison de la Société. Tous les jardins sont visités et notés ; le résultat est affiché dans les sièges et publié par la presse locale — enfin des récompenses sont accordées aux plus méritants.

Jury. — Le jury se compose d'ouvriers et d'employés retraités ayant de réelles connaissances en jardinage, choisis en général parmi les anciens premiers prix de jardinage. C'est la suprême distinction pour les vieux mineurs jardiniers de passer ainsi de l'autre côté de la barricade et ils s'y montrent très sensibles.

Les trente membres du jury répartis en dix commissions de trois membres sont heureux de rendre le « service » qui leur est demandé, et ils en sont très honorés.

Ce choix présente en outre deux avantages qu'il faut noter :

1° Le jury ne représentant ni la science officielle, ni l'administration officielle de la Société les ouvriers ont en lui plus de confiance. En tout cas, s'ils s'estiment victimes d'injustices volontaires ou involontaires, leur ressentiment ne va pas à la Société, mais aux membres du jury qui sont des camarades, des ouvriers comme eux.

2° D'autre part, le jury change peu d'une année à l'autre. Cette continuité lui permet de mieux connaître les efforts faits par chacun et d'en tenir compte dans une certaine mesure. De plus, les membres du jury sont connus des ouvriers. Ceux-ci vont volontiers leur demander des conseils dans le courant de l'année, autant pour s'attirer leur sympathie que pour connaître leurs préférences au point de vue de la disposition et du choix de la culture. Les membres du jury sont ainsi autant d'auxiliaires précieux pour le Chef des jardins et des plantations. Ils forment dans chaque cité des noyaux d'apôtres du jardinage, dévoués à l'œuvre des jardins mais aussi très loyalement attachés à la Société, et dont l'action sur leurs camarades servira la paix sociale.

Pendant trois mois les commissions visitent les jardins. Les Commissaires prennent d'ailleurs leur rôle au sérieux et accomplissent leur tâche avec une grande conscience. Ils reçoivent de la Société une petite rétribution, des graines diverses et surtout un diplôme dont ils sont très fiers. Enfin, ils assistent au banquet des jardins dont nous parlerons plus loin.

Classement des jardins. — Les jardins sont classés par cité et non pas pour l'ensemble de la Société. Les ouvriers d'une même liste sont donc voisins ou presque ; ils se connaissent tous et peuvent se rendre compte de la conscience du jury.

Indiquons que le jury ne se place pas à un point de vue strictement utilitaire et que le côté artistique n'est pas négligé. L'aspect général du jardin reçoit une note ; il en est de même de la culture des fleurs dans le jardin et de l'aspect des fenêtres et balcons fleuris.

Récompenses. — Une publicité flatteuse est faite autour des vainqueurs. Leur nom et même leur photographie sont communiqués à la presse locale. Ils reçoivent, eux et leurs jardins des visites diverses, Sociétés savantes, journalistes, etc... dont ils se trouvent très honorés.

Le Conseil d'Administration et surtout le Directeur en visitent un certain nombre chaque année et cette marque d'intérêt les flatte énormément. Enfin un système de prix très bien étudié établit tout une hiérarchie parmi les jardiniers et permet de multiplier et de graduer les encouragements. Le détail des prix vaut la peine d'être reproduit intégralement ici parce qu'il renseigne très exactement sur un point important de la psychologie du mineur : son désir d'être remarqué et distingué, le plaisir que lui causent le bruit fait autour de son nom ou les récompenses honorifiques qui témoignent de sa supériorité.

Ces prix sont les suivants :

3^e Prix. — Un prix par dix jardins : un assortiment de 22 variétés de graines potagères.

2^e Prix. — Un prix par 125 jardins : un assortiment de 32 variétés de graines potagères.

1^{er} Prix. — Un prix par 250 jardins : un diplôme édité spécialement pour la Société, un traité de jardinage « Le jardin du mineur », une invitation au banquet et à la fête des jardins et un assortiment de 32 variétés de graines potagères.

Rappel de premier prix. — Pour les ouvriers qui se distinguent encore après avoir obtenu un premier prix. Même récompense sauf que le traité de jardinage est remplacé par une médaille en bronze argenté gravée par la Société et portant le nom du lauréat.

Prix d'honneur hors concours. — Pour les ouvriers qui ont déjà obtenu un rappel de premier prix. Même récompense que pour le prix précédent sauf que la médaille est remplacée par une croix de mérite offerte dans un écrin portant le nom du lauréat.

Palmes. — Ceux des ouvriers hors concours qui se classent premiers de leur cité reçoivent une palme pour orner le ruban de leur croix.

Médaille pour services rendus. — Cette médaille, en bronze doré n'est pas obligatoirement attribuée tous les ans, elle sert à récompenser les services exceptionnels rendus à l'œuvre des jardins : membres du jury que l'âge oblige à abandonner leur tâche, bons jardiniers qui, dans la Cité, se sont faits ardents propagandistes, etc.

Le banquet des jardins. — Toutes ces récompenses sont appréciées des ouvriers, du simple diplôme qu'on affichera dans la plus belle pièce de la maison à la croix avec ou sans palme que le mineur épinglera fièrement sur la poitrine les jours de fête. Cependant, il en est une qui

mérite une mention spéciale parce qu'elle est l'occasion d'un contact extrêmement heureux entre le Directeur de la Société et quelques uns de ses ouvriers, c'est le banquet des jardins.

Le banquet est offert par la Société des Mines de Lens aux membres du jury et aux lauréats du concours de jardins. Créé en 1907, il est resté depuis la plus enviée des récompenses et le plus précieux des stimulants. Il est présidé par le Directeur assisté par le haut personnel de la Société et comprend une centaine de couverts.

Dans une grande Société, le Directeur vit nécessairement assez loin de ses ouvriers, il les voit rarement, il ne lui est pas possible de les connaître tous individuellement et d'être connu d'eux. La masse se fait de lui une opinion nébuleuse faite de respect et de crainte. Toute conversation avec lui, toute poignée de main de sa part est considérée comme un événement dont on se souvient longtemps et un honneur dont le révolutionnaire le plus méfiant se trouvera flatté. Le banquet, en assez petit comité lui permet de « trinquer » avec tous, d'avoir avec chacun un mot aimable, d'appeler certains par leur nom ou même leur prénom ou de leur rappeler un souvenir commun précis, leur montrant ainsi qu'il les connaît et ne les oublie pas.

Le mineur est surpris de trouver en lui un homme gai et cordial alors qu'il imaginait volontiers un personnage important n'ayant déjà plus tout à fait un caractère humain. Il en est surpris et il n'est pas exagéré de dire qu'il en est enthousiasmé. Sans doute il réagit ou essaye de réagir mais il est vaincu. Un mot, une poignée de main, un appel à son amour propre ont fait ce que n'auraient pu faire un long discours ou les raisonnements les plus rigoureux, ils ont créé un lien moral entre les ouvriers et leur Chef.

De retour dans la Cité, tous se souviendront longtemps du banquet. Chacun se remettra au travail avec plus d'ardeur pour assister encore au suivant : le banquet remplit ainsi et au delà de toute espérance sa fonction de stimulant. Mais, dans quelle mesure la sympathie qu'il a créée entre une centaine d'ouvriers et leur grand Chef, sympathie qui semble aller à l'homme personnellement et non à la fonction ni à l'œuvre, sert-elle la paix sociale, et par quel processus ?

Il est un personnage pour lequel les formules de la littérature ouvrière ne sont pas tendres c'est "le Patron" ; mais qu'entend le mineur par ce mot ? Il ne pense nullement aux actionnaires et assez peu aux administrateurs. Il n'entend pas un homme déterminé mais une administration, presque une machine, un ensemble de Services

complexes et anonymes. D'ailleurs, il ne dit pas " le Patron " mais " la Compagnie ". Pourtant, le Directeur personnifie à ses yeux cette Administration et d'ailleurs il connaît bien son action sur elle. Il se rend compte que la méfiance et surtout la haine à l'égard de la Compagnie sont incompatibles avec la confiance affectueuse qu'a sur leur inspirer personnellement son Chef.

Surtout, il a le sentiment qu'après avoir eu l'honneur d'être son hôte, après avoir été traité par lui en ami, il n'a pas le droit d'agir ou de parler contre la Compagnie parce que ce serait de sa part un acte déloyal et une ingratitude à l'égard du Directeur. Il a le devoir d'être un " bon esprit " et s'il ne l'est pas, il le devient.

Enfin, de même qu'une distinction quelconque, une décoration par exemple, attache, sans qu'il s'en rende bien compte, l'électeur à l'élu, l'administré à l'administrateur, les distinctions qui sanctionnent les concours de jardin, le banquet surtout, attachent l'ouvrier à la Compagnie. Il sera désormais « bon esprit » non seulement par devoir mais par conviction.

Cent bons esprits de plus sur 25.000 ouvriers, n'est-ce pas un assez maigre résultat? Non car ces cent aiment à parler de la cérémonie où ils ont été à l'honneur comme le vieux soldat aime à raconter les batailles auxquelles il a pris part et les témoignages de satisfaction qu'il a reçus de ses Chefs. Ils communiquent à leurs voisins un peu de leur enthousiasme, d'autant plus que l'ouvrier se laisse assez facilement convaincre par l'ouvrier. Ils font au Chef une réputation de simplicité et de bonté qui dispose les esprits favorablement à son égard, ils s'efforcent de le défendre lorsqu'il est attaqué et facilitent ainsi le rapprochement des classes.

III

L'Enseignement ménager

Il est intéressant d'étudier maintenant une œuvre qui présente de grandes analogies avec la précédente mais qui, conçue différemment, semble arriver à des résultats beaucoup moins brillants, dans la région minière du moins : Nous voulons parler des Centres familiaux ménagers.

Centres Familiaux ménagers.

But de l'œuvre. — Le but de l'œuvre est de faire des femmes de mineurs de bonnes ménagères.

1° La ménagère pourrait vivre mieux en dépensant moins : il faut lui apprendre à faire la cuisine à moins de frais, à raccommoder le linge de la famille de manière à en prolonger l'usage et à confectionner elle-même à peu de frais, un grand nombre de pièces de lingerie qu'elle a l'habitude d'acheter fort cher.

2° La mère de famille élève assez mal ses enfants et elle ne les éduque pas du tout : il faut l'amener à modifier ses habitudes à ce sujet.

3° La ménagère peut sans frais supplémentaires aménager un intérieur agréable où toute la famille éprouvera plus de plaisir à vivre : il faut le lui montrer.

4° Enfin, elle n'a pas le sens de l'économie : il faut lui apprendre à éviter le gaspillage et les dépenses inutiles, à avoir de l'ordre, à équilibrer son budget et lui montrer qu'elle a la possibilité d'économiser et que son intérêt lui commande de le faire.

Intérêt de l'œuvre. — L'œuvre présente un très gros intérêt pour le philanthrope mais aussi pour l'industriel et c'est à son point de vue que nous nous placerons.

1° L'ouvrier plus heureux dans son intérieur et par suite plus content de son sort se laissera moins dominer par les haines de classe.

2° L'œuvre bien conduite pourra être l'occasion d'un contact entre le Chef ou ses agents et les familles de ses ouvriers, comme l'est l'œuvre des jardins entre le Chef et les ouvriers eux-mêmes. Nous avons suffisamment insisté sur l'intérêt de ce contact.

Organisation de l'œuvre. — L'enseignement ménager qui comprend des conférences et des exercices pratiques est donné par des jeunes filles d'un milieu assez élevé qui ont reçu elles-mêmes une formation spéciale les préparant à leur tâche. Elles connaissent parfaitement les matières qu'elles enseignent et sont tout disposées à se dévouer à leur œuvre.

Il s'adresse en principe aux jeunes filles et aux jeunes femmes. Il est donné chaque jour de 2 heures à 6 heures de manière à gêner le moins possible les élèves. Il dure quatre semaines et chaque série de cours comprend une quinzaine d'élèves.

Il est donné dans des maisons peu différentes des maisons d'ouvriers afin que les ménagères ou futures ménagères ne soient pas dépayisées.

Critique de l'œuvre. — Cette organisation paraît rationnelle à priori. Nous allons essayer d'analyser les raisons pour lesquelles l'œuvre ne semble pas donner, jusqu'à présent du moins, les résultats escomptés.

1° Les femmes de mineurs, nous l'avons dit, se croient excellentes ménagères et sont bien persuadées qu'elles n'ont rien à apprendre, surtout de jeunes filles d'un milieu supérieur au leur. Elles n'imaginent pas qu'une bourgeoise puisse avoir une idée pratique. La prévention contre l'œuvre est telle que les femmes de mineurs tentent bien rarement de suivre les cours et que leurs filles ne les suivent, en général que dans la mesure où elles y trouvent un avantage immédiat. Les trieuses qui travaillent à la mine forment la clientèle la plus nombreuse, pour ne pas dire exclusive, du Centre familial ménager, parce qu'elles sont autorisées à quitter le travail deux heures plus tôt sans diminution de salaire. Pourtant, elles ne considèrent pas les cours comme une corvée, elles les suivent très volontiers et s'y intéressent.

2° La forme de cours ou exercices pratiques d'une durée de quelques semaines seulement ne semble pas très heureuse, sans doute, il se peut que les maîtresses arrivent à convaincre les élèves de l'intérêt des matières et des méthodes qu'elles leur enseignent mais, de retour à la maison, la jeune fille subit l'influence contraire de sa famille ; on rit d'elle si elle semble prendre au sérieux l'enseignement qu'elle reçoit et la tentation est grande pour elle de se ranger du côté des rieurs.

Ajoutons que l'enseignement s'adresse en général à des jeunes filles qui ignorent tout du métier de ménagère ; elles assimilent difficilement et risquent d'oublier ce qu'elles ont appris d'autant plus vite que chez elles, elles ne s'occupent pas du ménage.

L'action des éducatrices, pour être féconde, gagnerait à être continue et à s'exercer non pas sur des jeunes filles mais sur les ménagères elles-mêmes. On l'a reconnu et on a essayé de suivre les jeunes ouvrières dans la vie après leur sortie du cours et de prolonger l'enseignement au moyen de réunions périodiques entre les anciennes élèves. Ces réunions sont en principe hebdomadaires et sont assez suivies ce qui prouve bien que les maîtresses ont su s'attacher leurs élèves. Cependant, après leur mariage, les élèves cessent d'y assister de sorte que les vraies ménagères en sont toujours absentes. On s'y intéresse surtout à la coupe et à la confection de pièces de lingerie ; la tenue du ménage proprement dite y est quelque peu délaissée.

CONCLUSION

En rapprochant ces observations de celles auxquelles nous a conduit l'étude de l'œuvre des jardins ouvriers des Mines de Lens, est-il possible de donner les directives dont il conviendrait de se rapprocher pour améliorer le fonctionnement des Centres familiaux ménagers ?

Notons d'abord deux principes qui semblent dominer toute la question.

1° On devra s'efforcer par tous les moyens de présenter l'œuvre sous une forme qui ne blesse pas l'amour-propre des ménagères et qui ne suscite pas leur méfiance.

2° L'action des éducatrices devra s'exercer ou du moins se continuer sur les ménagères elles-mêmes.

Comment mettre en œuvre ces principes ?

1° Choix des éducatrices.

L'œuvre vaudra ce que valent les éducatrices, c'est sur leur action personnelle qu'il faut compter. Il n'y a rien à espérer d'elles si elles n'ont pas la confiance et l'affection des ménagères. Elles devront être d'un milieu voisin de celui des femmes d'ouvriers et en tout cas, accepter de vivre d'une vie assez voisine de la leur.

Leur action doit être de longue durée : il faut des années pour connaître le milieu ouvrier et se faire accepter de lui. Il faut avoir formé la jeune fille pour exercer une action sur la femme ; c'est donc toute sa vie que l'éducatrice devra donner à l'œuvre. Ces considérations excluent l'amateurisme. Jamais la " femme du monde " qui ne consacre à l'œuvre que ses loisirs, pendant un temps limité, ne réussira. Son action ne sera pas profonde. Le plus souvent, elle encouragera l'hypocrisie chez les ménagères. Elle gagnera sans doute quelques cœurs mais elle ne convaincra ni les esprits ni les volontés.

2° Comment réaliser la continuité de l'action de l'éducatrice ?

L'affection qui doit lier ménagère et éducatrice, qui est la base de l'action de cette dernière, ne peut s'établir qu'avant le mariage de la première. Ensuite, elle n'aura ni le temps, ni le désir d'apprendre son métier de maîtresse de maison. Son amour-propre s'oppose à toute modification de ses méthodes et surtout, elle n'aura plus l'occasion de se lier avec l'éducatrice. Il n'y a d'ailleurs aucun intérêt à commencer son instruction plus d'un an avant son mariage. C'est donc en principe

sur les fiancées que l'action devra s'exercer en premier lieu. L'action sur la femme, qui suivra et devra durer toute sa vie ne sera faite que de conseils amicaux et de contrôles discrets.

3° Comment attirer la jeune fille ?

Inviter des jeunes filles de mineurs de 18 à 20 ans à venir apprendre le métier de ménagère est une maladresse. Rien, dans le nom même de l'œuvre, ne devra laisser percer l'intention de modifier quoi que ce soit dans les vieilles habitudes traditionnelles des ménagères de leur milieu. Toute œuvre patronale est suspecte, quelle qu'elle soit ; il ne faut pas aggraver la défiance naturelle de l'ouvrier ou de sa famille en dévoilant immédiatement et complètement le but poursuivi, si l'on n'est pas certain que ce but lui plaira sans réserves. Il ne faut lui montrer que le côté susceptible de l'attirer et de lui rendre l'œuvre sympathique. Il ne s'agit pas, notons-le bien, de tromper l'ouvrier, mais de lui présenter des institutions qui lui sont entièrement favorables, dont il ne peut attendre que du bien, sous une forme telle que sa défiance ne soit pas éveillée et ne risque pas de les faire échouer. L'esprit géométrique est en cette matière le plus grand ennemi du Chef, il devra s'en méfier.

La jeune fille, la fiancée surtout, ne sera certainement pas curieuse d'apprendre l'art ménager mais par contre, elle sera enchantée d'apprendre les divers travaux à l'aiguille et la coupe.

Elle considère les travaux de lingerie comme des occupations « bourgeoises ». Elle sera fière d'entreprendre elle-même la confection de son trousseau et heureuse de recevoir des conseils à ce sujet. Ayant présenté l'œuvre de cette manière, il sera simple de réserver un jour par semaine au raccommodage, chaque jeune fille rapportant de chez elle les effets à raccommoder. Un autre jour ou quelques heures seulement seront réservées à la tenue du ménage et à la cuisine. On ne peut qu'approuver l'installation actuelle des Centres familiaux ménagers, qui permettra aux élèves une fois par semaine et plus souvent même de déjeuner ensemble, avec leurs maîtresses, la cuisine étant faite par deux d'entre elles à tour de rôle. On réalisera ainsi l'éducation ménagère de la jeune fille sans même qu'elle s'en aperçoive. D'ailleurs, il s'agit moins d'instruire la jeune fille que de l'attacher fortement aux maîtresses dont la tâche principale sera de les guider plus tard dans leur ménage.

4° Action morale.

On devra surtout éviter de faire des cours ménagers des centres d'instruction religieuse ou des milieux fermés et sectaires. Il faudra

éviter toute manifestation religieuse collective et le mieux sera de ne tenir aucun compte des sentiments des élèves à l'égard de la religion et de leur laisser la plus grande liberté à ce sujet. Sinon, d'une part, les ouvriers hésiteront à confier leurs jeunes filles au Centre et surtout, les jeunes ouvriers éviteront d'y venir chercher des épouses. Si les éducatrices savent gagner le cœur de leurs élèves, celles-ci se rangeront tout naturellement à leur désir sans même que ce désir soit exprimé.

5° Qui pourrait être éducatrice ?

La grosse difficulté sera de trouver les éducatrices. Il y a un milieu qui semble assez indiqué, c'est celui des Institutrices des cités. On choisirait naturellement parmi les plus intelligentes et celles qui ont le plus de doigté. Elles passent en général leur vie dans la Cité et y sont estimées des milieux ouvriers ; leur rôle serait facilité par le fait que leur action commencerait dès l'enfance.

6° Comment créer l'émulation ?

Il semble assez facile de stimuler le zèle, sinon des ménagères, du moins des jeunes filles, en accordant des prix ou en organisant des concours de trousseaux par exemple. D'ailleurs, peut-être n'est-il pas impossible d'utiliser l'émulation et l'amour-propre chez les ménagères elles-mêmes, comme on les a utilisés chez les mineurs jardiniers des Mines de Lens : la solution paraît être la création d'associations d'anciennes élèves et l'organisation entre elles de réunions où il serait parlé des résultats obtenus par chacune, des économies réalisées, des méthodes employées, etc.

Les Ouvroirs

Les ouvroirs établis par la Société des Mines de Lens se rapprochent assez du type d'œuvres préconisé ci-dessus.

Ils comprennent une salle de couture et de réunion, une salle-à-manger-cuisine, une relaverie-buanderie, un jardin-école complété par un poulailler et un clapier modèles. Tous les jours, de 3 à 7 heures, les filles d'employés et d'ouvriers qui le désirent viennent s'y préparer à leur futur rôle de ménagère. Des maîtresses de couture leur enseignent les divers travaux à l'aiguille et leur donnent des notions de coupe. Tout ce qui est confectionné à l'ouvroir devient la propriété des jeunes filles. Les fournitures leur sont données gratuitement. En outre, des prix consistant en linges divers leur sont accordés à titre d'encouragement.

Les jeunes filles considèrent surtout l'ouvrage comme un moyen commode mis à leur disposition pour leur permettre de faire leur trousseau. Pourtant, un jour par semaine est consacré à l'entretien du linge. Les jeunes filles apportent de chez elles le linge à réparer et travaillent sous la direction de la maîtresse de couture. De plus, deux cours par semaine sont consacrés aux exercices pratiques de cuisine. Ils consistent dans la préparation d'un déjeuner ou d'un dîner, précédée d'une leçon théorique d'une demi-heure environ. Les jeunes filles sont divisées en groupes de quatre à cinq et on leur apprend à opérer suivant les données les plus rationnelles de l'art ménager. On leur enseigne à peser toute chose, à noter les coûts des substances au carnet des dépenses. Elles apprennent ainsi à apprécier le prix des choses et à se rendre compte que la nourriture la plus économique peut être aussi la plus substantielle. Enfin, les autres travaux du ménage ne sont pas négligés : à tour de rôle et suivant un roulement établi, toutes les élèves blanchissent et repassent du linge ou dégraissent des vêtements sous la surveillance des maîtresses.

Les ouvrages établis dans ces conditions ne se heurtent pas à la méfiance et au parti pris des ménagères. Ils fonctionnent régulièrement et donnent satisfaction.

IV

Les autres œuvres sociales

Tout un groupe d'œuvres est destiné à fournir une occupation et une source de profit aux filles des ouvriers. Au fur et à mesure que l'ouvrier prend un genre de vie plus bourgeois, il hésite davantage à occuper ses filles au triage de la fosse. Le métier de trieuse est considéré comme un métier inférieur bon tout au plus pour les filles d'étrangers ou les milieux les plus bas de la classe ouvrière. Les Compagnies se sont préoccupées de fournir une occupation lucrative, à la cité même, aux filles de leurs ouvriers, dans le but de leur épargner l'oisiveté ou le départ à la ville. C'est cette préoccupation qui a conduit à la création des ateliers de couture.

Les ateliers de couture

L'atelier comprend des bancs de machines à coudre auxquels l'énergie électrique est fournie par la mine. Le travail est exécuté à façon pour les grands magasins et pour les confectionneurs. La répartition des sommes gagnées est faite intégralement entre les ouvriers. Une

association composée d'ouvriers et d'employés dont les filles sont occupées dans l'atelier en contrôle la marche et en assure l'administration. Des maitresses exercent la surveillance, forment les apprenties, vérifient le travail et les réceptions.

Il paraît intéressant de signaler ici une œuvre répondant aux mêmes préoccupations créée à Valenciennes par la Compagnie des Chemins de fer du Nord et que les Compagnies houillères pourraient peut-être utilement introduire dans leurs cités. Il s'agit simplement de créer une industrie dentellière ou plus exactement de restaurer l'ancienne industrie de la dentelle de Valenciennes. C'est une industrie à domicile, elle permet donc d'occuper non plus seulement les jeunes filles, mais les ménagères elles-mêmes. C'est de plus une industrie agréable, peu fatigante, qui plairait certainement aux femmes de mineurs et surtout aux femmes d'employés.

La grosse difficulté est l'apprentissage. La Compagnie du Nord a dû faire venir de Bruges, en la payant fort cher, une ouvrière qualifiée susceptible de former les futures maitresses d'art dentellier. Cette ouvrière forme, d'accord avec l'administration de l'enseignement public, les futures institutrices des cités qui, à leur tour, formeront les jeunes filles futures épouses des cheminots.

L'œuvre est assez récente, il n'est pas encore possible de donner une appréciation sur les résultats obtenus.

Les Sociétés sportives et musicales

Le mineur est cocardier, il aime le bruit, les défilés, la musique, les uniformes, tout ce qui lui permet de se faire remarquer. Les Compagnies houillères ont utilisé cette tendance en créant et en encourageant de nombreuses sociétés entre les mineurs des cités : Sociétés de préparation militaire, qui sont surtout, en fait, des Sociétés de gymnastique, Sociétés de foot-ball, Harmonies, etc... Une grande autonomie est laissée à ces Sociétés de sorte que leurs membres ne s'y sentent pas sous une tutelle étroite. Le Président est bien en principe l'Ingénieur de la cité mais les instructeurs qui sont plus directement en contact avec eux sont choisis parmi les ouvriers. Quelquefois même, les sociétaires trouvent que l'Ingénieur n'intervient pas assez dans leurs affaires. Ils réclament son action ou simplement sa présence aux répétitions. Ils aiment qu'on s'occupe d'eux, à condition toutefois qu'on ne s'en occupe pas trop. Ils aiment surtout qu'on leur fournisse l'occasion de se montrer et de se distinguer.

Toutes ces Sociétés ne peuvent se développer que par l'émulation. Des concours sont organisés entre les Sociétés des diverses cités d'une même Compagnie. Ces concours sont l'occasion de fêtes extrêmement suivies non seulement des habitants de la cité mais encore de ceux des cités voisines. Le haut personnel de la Compagnie y assiste, le Directeur félicite les vainqueurs individuellement et préside à la distribution des récompenses.

Quel intérêt pratique présente pour les Compagnies le développement de ces Sociétés ?

1° Elles occupent les ouvriers et surtout les jeunes gens et procurent des distractions à toute la cité. Il semble que les Sociétés sportives ou musicales soient un besoin pour la population minière du Nord de la France. Si les Compagnies n'en créent pas, elles peuvent craindre que les ouvriers n'en créent eux-mêmes ou qu'ils adhèrent à celles que patronnent les syndicats. Or, il est prudent de ne pas favoriser la création de groupements sur lesquels elles n'auraient aucun contrôle et qui pourraient devenir des centres de propagande opposés à leurs tendances et à leurs intérêts.

2° Les fêtes sont l'occasion d'un contact entre les ouvriers et leurs Chefs. Nous avons suffisamment insisté sur ce point au sujet du banquet des jardins pour n'y pas revenir ici.

V

L'attitude patronale à l'égard des ouvriers

Tout ce que nous venons de dire montre bien quelle importance les Compagnies attachent à l'état d'esprit du personnel. Les œuvres sociales sont pour elles un moyen, en augmentant le bien-être de leurs ouvriers, de les rendre plus contents de leur sort et de se concilier leur sympathie. Elles ont un autre moyen d'action sur leur état d'esprit : l'attitude à leur égard des Chefs, à tous les échelons.

Dans la lutte plus au moins sourde qui se poursuit entre les Patrons et les dirigeants ouvriers, lutte dont l'enjeu est la sympathie de l'ouvrier, les Patrons sont désavantagés du fait de la nécessité de produire à bas prix. Il leur faut exiger du personnel le maximum de travail et donner en échange des salaires nécessairement limités et sur ces deux points, l'intérêt des ouvriers est opposé au leur. Cependant, ils ont un avantage qui a son importance : L'ouvrier est beaucoup plus sensible à une attitude bienveillante de ses Chefs qu'à la même attitude de la part des dirigeants ouvriers. Il ne s'agit ici, notons-le bien, que

des relations personnelles de l'ouvrier avec les uns et les autres. Il lui semble que le Chef n'est pas tenu de s'occuper de lui et de lui témoigner personnellement de l'intérêt ou de la bienveillance et que, s'il le fait, c'est un honneur et une marque d'estime dont il doit lui être reconnaissant. Au contraire, il a le sentiment que ses élus, qui lui doivent tout, sont là pour le servir et qu'en le faisant, ils s'acquittent simplement d'une dette à son égard.

D'ailleurs, plus le Chef est haut placé dans la hiérarchie plus l'ouvrier se montre sensible à une parole ou à un acte aimable de sa part. Nous avons vu comment, à l'échelon supérieur, le Directeur d'une Société peut utiliser cet état d'esprit et comment il peut faire naître les occasions, banquets, fêtes populaires, etc... qui lui permettent de parler aux ouvriers et de se montrer avec eux simple, bienveillant et même familier. Notons encore que c'est la conversation particulière et non le discours qui va au cœur des gens simples.

A l'échelon de l'Ingénieur de fosse, l'attitude bienveillante du Chef se manifeste surtout par l'examen consciencieux et impartial de toutes les réclamations présentées par l'ouvrier. C'est un rôle délicat, parce qu'il ne faudra pas nuire à l'autorité des employés, mais il est nécessaire. Les employés sont parfois rancuniers et il leur arrive de faire supporter longtemps à un ouvrier le poids d'une faute ancienne. Il est bon qu'ils sentent un contrôle loyal au-dessus d'eux et que l'ouvrier ait à sa disposition une espèce de recours hiérarchique. D'ailleurs, il en abuse rarement. Ce rôle procure au Chef la confiance et même l'affection de son personnel.

L'attitude bienveillante de l'Ingénieur se manifeste encore par une certaine clémence, par la prise en considération des antécédents de l'ouvrier en faute, avant de le punir. Une mesure de clémence aura souvent beaucoup plus d'effet qu'une punition à la condition que l'ouvrier sente qu'il s'agit bien de clémence et non de faiblesse. Le mineur qui a subi sa punition considère qu'il a payé, qu'il est quitte et libre de recommencer. Celui qui a bénéficié d'une remise de peine se considère encore, assez souvent du moins, comme débiteur et tenu moralement de réparer dans une certaine mesure, par son attitude ultérieure.

L'attitude des femmes des Chefs

On a beaucoup écrit sur le rôle social de la femme de l'ingénieur. Ce rôle diffère peu d'une industrie à l'autre, nous le rappellerons brièvement.

1° Malgré l'amélioration des salaires, malgré le développement des assurances sociales et, en particulier, de la Caisse de secours des ouvriers mineurs, il peut arriver, et il arrive effectivement que certaines familles se trouvent dans une situation pénible par suite de circonstances diverses : maladie ou mauvaise conduite du chef de famille, maladie de la mère ou des enfants, etc... La femme de l'Ingénieur s'efforce de connaître les cas particulièrement intéressants, de réconforter les mères malheureuses et leurs enfants et de leur venir en aide dans la mesure de ses moyens.

2° Cette action charitable est le plus souvent pour elle l'occasion d'exercer sur les familles une pression tendant à les rapprocher de la morale et de l'Eglise. Elle s'efforce par exemple de faire régulariser la situation des faux ménages, de faire baptiser les enfants, de ramener les femmes à la pratique religieuse, etc.

Que penser de cette action ?

Il est bien certain que la femme de l'Ingénieur réussit à soulager quelques misères et à réconforter quelques malheureux mais au point de vue strictement utilitaire auquel nous nous sommes placés jusqu'à présent son action n'est pas sans présenter de sérieux inconvénients.

1° Le plus souvent, ses moyens assez limités l'obligent à faire un choix parmi les malheureux qui lui demandent des secours ou qui lui sont signalés. En supposant même que ses moyens d'information et la sûreté de son jugement lui permettent de faire un choix parfait, ceux qui n'ont rien obtenu ou qui n'ont obtenu que des conseils, les plus nombreux en général, admettent difficilement que le choix soit bon et se croient victimes d'une injustice. Ils lui en veulent de cette injustice et leur rancune s'étend tout naturellement aux « riches », aux « bourgeois », aux « Patrons », trois dénominations pour une même classe, à leurs yeux.

2° En pratique, le choix est souvent mauvais. Beaucoup de femmes parmi les plus intéressantes sont trop fières pour avouer leur misère et demander des secours. Les secours vont de préférence aux professionnelles de la mendicité et aux hypocrites. Cette considération aggrave l'inconvénient signalé ci-dessus.

3° Les considérations de religion, qui interviennent parfois dans le choix, en même temps qu'elles favorisent l'hypocrisie font un assez mauvais effet sur l'ouvrier. Il sent confusément, ou croit sentir, à tort d'ailleurs, que l'action charitable des femmes de ses Chefs n'est qu'un effort en vue de dissocier la force ouvrière : ce sentiment est de nature à augmenter sa méfiance.

4° Enfin, le spectacle de la charité accentue dans l'esprit des ouvriers l'écart entre les classes. Eux qui connaissent la difficulté de boucler un budget, ils s'imaginent volontiers que ceux qui donnent ont la possibilité de le faire sans se priver d'aucune jouissance. Ils sont ainsi conduits à se faire de la fortune des personnes charitables les idées les plus fantaisistes. Ces dernières leur semblent des privilégiées dont ils sont jaloux.

Là encore, le tact des personnes charitables pourra atténuer et même supprimer tous ces inconvénients mais il importe de retenir que la charité est un moyen d'action sociale des plus délicats et que les Chefs ou leur famille ne doivent en user qu'avec circonspection.

CHAPITRE QUATRIÈME

LES DIRIGEANTS OUVRIERS. — LES SYNDICATS

Un fait domine la question des relations entre Patrons et ouvriers, c'est l'existence de groupements ouvriers organisés, capables, non seulement de se dresser en défenseurs des intérêts corporatifs de leurs membres, de traiter d'égal à égal avec le Patronat, mais encore d'exercer une action profonde sur l'orientation politique du pays et sa législation.

Comment est organisée la force ouvrière dans la corporation des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais ; quelle est l'action des ouvriers pris individuellement sur leurs groupements et leurs dirigeants ; ceux-ci n'exercent-ils pas à leur tour une influence sur leurs mandants et laquelle ; enfin, quelles relations s'établissent entre les groupements ouvriers et les Compagnies : Telles sont les questions que nous nous proposons d'étudier dans ce chapitre.

Nous diviserons le chapitre en quatre paragraphes :

- I. — Le délégué mineur.
- II. — Le syndicat.
- III. — Les Conférences mixtes dans le cadre de chaque Compagnie.
- IV. — Les Conférences engageant tout le Bassin. — Les conventions collectives.

I

Le délégué mineur

Nous avons dit qu'une première carrière est ouverte à l'élite de la classe ouvrière, constituée par les cadres subalternes des Compagnies. Il en est une deuxième tout à fait différente, constituée à l'échelon inférieur par les fonctions de Délégué à la sécurité des ouvriers mineurs, puis par les cadres des syndicats, puis enfin, au point le plus haut, pour ceux que la chance favorise, par les fonctions de Député.

L'élection du Délégué mineur. — Cette deuxième carrière est considérée comme la plus glorieuse et elle est très recherchée. Les élections du Délégué mineur qui en ouvrent la porte passionnent l'opinion publique et les candidats s'y préparent pendant plusieurs mois.

Le Syndicat réformiste patronne un candidat et met toute son influence, son journal et ses orateurs à sa disposition. De même les organisations communistes présentent leur candidat. Normalement, la lutte se cantonne entre les deux grands partis ouvriers en présence. Cependant, il arrive parfois qu'un isolé coure sa chance en dehors des organisations officielles. Notons bien qu'il ne se présente pas en ennemi de ces organisations, ce serait courir à un échec certain. Il en fait partie au contraire, et, le plus souvent, il est lui-même un militant soit socialiste, soit communiste. Il estime simplement que le syndicat dont il fait partie s'est trompé et qu'il a présenté un candidat qui a moins de chances que lui. D'ailleurs, s'il est élu, le syndicat, avec une très grande souplesse s'empresse de l'attirer à lui et patronne désormais sa candidature aux élections suivantes. Le cas ne se présente pas lorsque le Délégué sortant est candidat. Alors, il a toute facilité pour préparer son élection ; il est assuré de passer jusqu'à l'âge de la retraite et nul ouvrier de son parti, en général, n'aurait la témérité de se présenter contre lui. Il est au contraire très fréquent lorsque le Délégué sortant se retire. Ce n'est pas alors une question de programme qui guide les électeurs, mais une question de personne. La propagande se fait surtout au moyen de tracts que les concurrents distribuent eux-mêmes aux ouvriers à la sortie de la fosse. Ils s'y attaquent avec une violence inouïe. Chacun recherche dans la vie du concurrent tout ce qui peut prouver qu'il s'est montré discipliné ou soumis aux ordres de ses chefs et le lui reproche avec violence. Tel candidat se voit accusé d'avoir gagné de hauts salaires avec un prix de tâche relativement faible sans considération pour les ouvriers des tailles voisines qui, moins forts n'arrivaient pas à gagner leur journée ; tel autre d'avoir accepté de travailler dans des conditions particulièrement pénibles ; tel autre de descendre à la première cage et de remonter à la dernière de manière à travailler plus longtemps et à gagner davantage. Ce sont là autant de trahisons à l'égard de la classe ouvrière.

Le type habituel du Délégué mineur. — Dans ces conditions, le Délégué mineur est presque nécessairement combatif. Il parle volontiers en public, fait des discours bourrés de formules qui impressionnent les milieux ouvriers.

Pourtant, ces qualités ne suffisent pas. Il est souvent très diplomate, habile à ménager les uns et les autres et à s'attirer la sympathie de ses camarades. Il sait bien que ces dernières qualités le servent mieux que les discours et la violence et que les conversations en petit comité lui

gagnent plus de voix que les réunions publiques. Pourtant, il est obligé de se montrer violent, en paroles du moins, pour désarmer ses adversaires et éviter qu'ils ne l'accusent d'être timoré et soumis. Les plus pacifiques prennent fréquemment cette attitude à l'approche des élections pour se calmer aussitôt après.

À l'égard de l'Ingénieur du siège le Délégué se montre, le plus souvent très respectueux. Il s'excuse presque de sa violence apparente et, pour peu qu'il soit mis en confiance, il lui laisse entendre et même lui avoue sans détours qu'il est bien obligé d'agir comme il le fait pour ne pas perdre sa popularité auprès de ses électeurs.

Tout ce que nous venons de dire s'applique seulement aux Délégués faisant partie du syndicat réformiste et non aux Délégués unitaires qui d'ailleurs sont assez rares dans le Bassin.

Le rôle technique du Délégué mineur. — Le rôle technique du Délégué à la sécurité des ouvriers mineurs, le seul prévu par la loi du 8 Juillet 1890, est a peu près nul.

Au chantier, nous l'avons dit, les ouvriers ont une tendance à négliger les mesures de sécurité, le boisage en particulier, parce qu'ils ont l'impression que ces mesures leur font perdre du temps. Le personnel de surveillance intervient constamment pour faire respecter les prescriptions relatives à la sécurité. Toute intervention du Délégué risque de se traduire par une amende pour l'ouvrier en faute et on comprend que, dans ces conditions il s'abstienne d'intervenir pour ménager sa popularité.

Au point de vue de l'entretien des voies de roulage, de la circulation du personnel, de l'aérage, l'intérêt bien entendu des Compagnies les conduit à respecter les règlements, de sorte que les observations du Délégué servent tout au plus à renseigner le personnel de surveillance. L'intérêt est, pour les Compagnies un mobile beaucoup plus puissant que la crainte du Délégué en matière de mesures de sécurité.

Reste le contrôle de la loi du 29 Juin 1919 sur la durée du travail dans les mines. Il est bien certain que même en l'absence des délégués il ne serait pas possible à des Compagnies comptant plusieurs milliers d'ouvriers de la transgresser sérieusement sans que le délit soit immédiatement connu. Le Délégué se borne à signaler des retards accidentels de deux ou trois minutes qui se produisent parfois, très rarement d'ailleurs, à la remonte du personnel.

Le rôle social du Délégué mineur. — Le rôle social du Délégué est beaucoup plus important. Il apparaît comme un agent de liaison

entre l'Ouvrier et l'Ingénieur. Sans doute, l'Ouvrier est reçu et entendu de l'Ingénieur chaque fois qu'il le désire. Il pourrait donc se passer d'un intermédiaire. Pourtant, il hésite à présenter lui-même sa réclamation, il pense que le Délégué saura mieux s'exprimer ou aura plus de poids pour la faire prendre en considération. Cette manière de faire est assez générale et admise par la plupart des Ingénieurs. Sans doute, elle a l'inconvénient de faire perdre au Chef l'occasion d'un contact direct avec ses ouvriers mais il aura toujours la ressource d'appeler les ouvriers à son bureau pour leur annoncer sa décision et les motifs qui l'ont dictée.

Par contre, elle présente de sérieux avantages :

1° Elle établit un rapprochement entre l'Ingénieur et le Délégué. Or, le Délégué a une assez grande influence sur les ouvriers. Cette influence s'exerce rarement dans le sens de l'apaisement des esprits et de la collaboration des classes ; mais on peut obtenir sans trop de difficultés qu'elle ne s'exerce pas non plus, dans le sens de la violence et de l'hostilité systématique à l'égard des Compagnies : C'est là un résultat qui n'est pas négligeable. L'Ingénieur peut espérer de son Délégué une neutralité bienveillante à l'égard de la Compagnie et même une action sur les ouvriers qui lui soit favorable, à lui personnellement.

Le Délégué, lui, gagne, à jouer ce rôle d'intermédiaire, un certain prestige aux yeux des ouvriers et une grande influence sur eux. Ses interventions sont autant de services qu'il leur rend, et comme il sait qu'il est bien reçu de l'Ingénieur elles sont l'occasion de se montrer à peu de frais, dévoué à ses électeurs. Il a la possibilité de s'attacher ainsi une clientèle nombreuse et c'est l'une des raisons pour lesquelles un Délégué est à peu près certain d'être réélu jusqu'à la fin de sa carrière. Il se rend compte, d'ailleurs, en général, de l'intérêt qu'il a à remplir ce rôle social. D'autre part, il sait parfaitement qu'il ne peut le remplir qu'avec le consentement et la collaboration de l'Ingénieur. Tout refus systématique de ce dernier de le recevoir et d'entrer en rapport avec lui peut compromettre son élection prochaine. S'il est intelligent, et il l'est souvent, il recherche sa collaboration et s'attache à ne rien faire qui puisse le mécontenter. L'intérêt contribue donc à le rapprocher de l'Ingénieur et de la Compagnie, autant que la sympathie personnelle qui peut naître de leurs rapports fréquents.

2° L'intervention du Délégué permet à l'Ingénieur de connaître bien des réclamations fondées qui risqueraient de ne jamais lui parvenir. L'Ouvrier hésite à se présenter à son bureau, par timidité d'abord, puis

parce que toute réclamation lui semble un commencement de rébellion. Or, au point de vue de la paix sociale, le mécontentement silencieux est aussi grave que s'il se traduit par quelque éclat. Une explication même orageuse soulage l'ouvrier et le calme. D'ailleurs, elle risque soit de le convaincre de son tort, soit de faire cesser la cause de son mécontentement, s'il a raison. Il n'est donc pas mauvais que l'ouvrier ait à sa disposition un intermédiaire auquel il se confie volontiers et qui soutiendra ses intérêts. Quelquefois même, c'est la femme de l'ouvrier qui, à l'insu de son mari, va demander au Délégué d'intervenir.

3° Le Délégué est en général plus instruit et plus intelligent que l'ouvrier. D'autre part, comme il n'est pas directement intéressé, il garde son sang-froid. C'est un avocat qui ne manque pas de finesse et qui se garde bien d'envenimer la discussion et de gâcher la cause qu'il défend. Là où l'ouvrier serait tenté de nier les faits, il saura « plaider coupable » mais invoquer les circonstances atténuantes ou faire appel à l'humanité du Chef. Tel ouvrier, congédié pour avoir été trouvé ivre au fond de la mine, s'obstine à prétendre, contre toute évidence, que sa bouteille ne contenait que du café. Le Délégué, saisi du cas, est assez adroit pour convenir que l'ouvrier était ivre, et que sa bouteille contenait effectivement du genièvre mais il invoque les services rendus par le coupable et la misère dans laquelle va se trouver sa famille du fait de son congédiement.

Le Délégué mineur, agent du syndicat. — Le Délégué est en même temps, l'agent le plus actif du syndicat. Agent de recrutement, d'abord. Il connaît tous les ouvriers et, vivant au milieu d'eux il est bien placé pour les convaincre d'adhérer à son syndicat. Il ne refuse pas ses bons offices aux ouvriers non syndiqués ou adhérant au syndicat adverse, mais, d'une part ceux-ci hésiteront à les lui demander, d'autre part, il leur fait sentir nettement qu'il présentera leur réclamation mais ne l'appuiera pas. Effectivement, à la manière dont il présente la réclamation, il est facile à l'Ingénieur de distinguer s'il s'agit d'un syndiqué ou d'un communiste.

De plus, il use de son influence pour faire respecter par les ouvriers les décisions du syndicat. Les derniers jours d'Avril, il distribue les tracts invitant les ouvriers à chômer le 1^{er} Mai. Le 1^{er} Mai, il monte la garde à la porte de la fosse pour dissuader de travailler les ouvriers qui se présentent. Au moment de la grève anglaise, les Compagnies ayant décidé, d'accord avec l'Administration, d'inviter les ouvriers à travailler un certain nombre de dimanches, le syndicat s'est élevé contre cette

décision et les Délégués ont cru devoir user de la même méthode pour faire respecter l'ordre de chômage.

Enfin, nous le verrons, le Délégué à la sécurité des ouvriers mineurs est en même temps délégué de sa Section de syndicat. Il est même le plus actif de ces délégués et bien souvent le seul qui ait quelque autorité. Nous verrons au paragraphe suivant en quoi consiste cette fonction.

En résumé, il est absolument certain que le législateur, en instituant les Délégués mineurs, a manqué le but qu'il se proposait. L'Institution a surtout profité aux groupements ouvriers auxquels elle a donné des chefs et des porte-paroles.

Elle peut cependant aider la paix sociale dans une certaine mesure, lorsque le Délégué s'y prête.

II

Le Syndicat

Nous n'étudierons ici que les syndicats réformistes ou "vieux syndicats".

Trois syndicats de mineurs, autonomes, se partagent le Bassin : le syndicat du Pas-de-Calais, le syndicat du Nord et le syndicat d'Anzin, le plus ancien des trois. Leur organisation diffère peu, nous nous occuperons spécialement du premier dont le siège est à Lens.

Le Syndicat du Pas-de-Calais. — Ses organes

Le syndicat a à sa tête un Conseil d'Administration composé d'un Président, d'un Vice-Président, d'un Secrétaire-Général, d'un Administrateur par Compagnie Houillère et de cinq administrateurs pris dans l'ensemble des concessions, représentant les ouvriers du jour.

Un Congrès des Délégués des Sections est réuni une fois par an. Il entend les rapports du Conseil d'Administration sur la situation et se prononce sur les questions qui lui sont soumises par le Conseil. Il peut être convoqué en assemblée extraordinaire par le Conseil d'administration (art. 28 des statuts).

À l'échelon inférieur se trouve le groupement "Section". Il y a en principe autant de sections que de villes ou villages ; certaines sections comprennent plusieurs fosses. Il en est ainsi de la section de la ville de Lens qui comprend cinq fosses. Chaque section a à sa tête un secrétaire et un trésorier.

Un groupement intermédiaire entre le syndicat et la section est constitué par la Fédération de Sections. La Fédération groupe toutes les sections d'une même concession. Elle a à sa tête un secrétaire et un trésorier. Elle n'est pas prévue par les statuts du Syndicat ; cependant elle a une action assez considérable puisqu'elle se charge de toutes les questions n'intéressant qu'une Compagnie.

Réunions. — Election des dirigeants.

1. — LES SECTIONS.

A la base de toute l'organisation syndicale se trouve l'assemblée générale des membres de la section. Cette assemblée est convoquée par les dirigeants de la section. Elle se réunit très irrégulièrement. Il s'écoule parfois six mois et même un an entre deux réunions consécutives. En pratique, tous les ouvriers syndiqués n'assistent pas à ces réunions. En ce qui concerne la section de Lens, par exemple, son secteur comprend environ 3.500 ouvriers sur lesquels il y a certainement 2.500 syndiqués au moins. Pourtant, les assemblées générales ne comptent jamais plus de 300 à 400 présents.

La fonction essentielle de ces assemblées est l'élection des délégués de la section ainsi que du secrétaire et du trésorier. Les délégués ayant comme fonction de la représenter aux différents congrès de la Fédération ou du syndicat, leur nombre est réglé par les statuts : Il est proportionnel au nombre de ses cotisants.

Les élections se font à main levée. C'est le bureau composé des Secrétaire et Trésorier sortants et de quelques délégués sortants qui propose le nom des candidats à élire. En pratique, il n'y a jamais de contestations sérieuses. Le bureau est tout puissant et l'assemblée approuve tout ce qu'il veut bien lui faire approuver. Il lui faut simplement assez d'adresse pour éliminer les concurrents possibles ou au contraire se les rallier.

A ces assemblées, les ouvriers exposent leurs doléances non pas seulement au sujet de la marche des affaires syndicales mais surtout au sujet des agissements des Patrons, des faits divers de la Compagnie ou de la fosse. Le bureau prend note et on décide soit de soumettre la question à la Fédération afin de provoquer une conférence avec les représentants de la Compagnie, soit d'envoyer une délégation à l'Ingénieur en Chef ou à la Direction de la Compagnie.

Ces assemblées générales sont visiblement une satisfaction donnée à la masse des ouvriers ou, plus exactement, à ceux d'entre eux qui

prétendent jouer un rôle dans la marche des affaires syndicales. Tout le travail se fait en réalité dans les réunions des délégués de la section. Celles-ci ont lieu assez régulièrement, en principe tous les mois. Elles ont lieu le plus souvent dans un cabaret tenu par l'un d'eux. Toutes les affaires de la section y sont réglées. On y examine les plaintes des ouvriers ; on y prépare le travail des congrès de la Fédération. Enfin, on y décide du contrôle des cartes des ouvriers syndiqués.

2. — LA FÉDÉRATION.

Un congrès trimestriel réunit les délégués des sections dans chaque Fédération. Pour la Fédération de Lens, la réunion se fait au siège social du syndicat dans un immeuble dont il est propriétaire : « la maison syndicale ». C'est au cours de l'un de ces congrès que sont élus le Secrétaire et le Trésorier de la Fédération ainsi que l'Administrateur chargé de représenter la concession au Conseil d'Administration du syndicat.

Le mode d'élection est le même que dans les sections.

Les délégués des sections présentent au congrès toutes les réclamations individuelles de quelque importance ainsi que les réclamations générales. Le congrès les examine et décide de la mesure qu'il convient de prendre. Nous consacrerons un paragraphe spécial à ces réclamations, nous n'insisterons pas ici.

Il semble bien, d'ailleurs, que le Congrès Fédéral n'ait pas une grande importance et qu'en pratique, il soit manœuvré assez facilement par son bureau.

3. — LE SYNDICAT.

Les attributions du Conseil d'Administration sont réglées par l'art. 26 des statuts : « Le Conseil devra veiller à l'exécution des statuts et des décisions prises au congrès. Il est chargé de toute l'administration. Il nomme et révoque s'il y a lieu les employés, fixe leurs appointements, règle et délimite leurs attributions. Il délibère sur tout ce qui a trait aux énumérations de l'article 14 (dépenses du syndicat et budget) et fait application de toutes les dispositions des statuts. Il règle les participations aux Congrès nationaux et ordinaires, à la Fédération Nationale et Internationale et à la C.G.T. ».

En pratique, il est tout puissant. L'article 22 porte qu'il se réunit au moins une fois tous les mois mais son bureau formé du Président, du Vice-Président et du Secrétaire Général, d'ailleurs tous trois députés en ce moment, assure une direction permanente des services du syndicat.

Il prend toute mesure qu'il juge convenable en cas de conflit ou de menace de conflit. Il a qualité pour provoquer les entrevues avec les représentants des Compagnies ou pour les accepter, pour soutenir les intérêts des ouvriers au cours des débats qui s'y engagent, pour signer les accords, pour les dénoncer, etc. Il use largement de ses pouvoirs. Il lui arrive cependant de convoquer le congrès en assemblée extraordinaire, dans les moments difficiles, mais seulement après avoir pris une décision grave, dans le but de se couvrir et de ne pas supporter seul toute la responsabilité de la décision. C'est d'ailleurs un moyen pour lui de sonder l'opinion de la masse.

Dans les votes au sein du Conseil, chaque Administrateur a une voix par mille ou fraction de mille cotisants (art. 21).

Les trois membres du Conseil composant le bureau sont élus pour un an et à la majorité relative. Leur élection a lieu au congrès ordinaire de l'année (art. 20). En pratique, l'élection se fait à main levée sur proposition du bureau comme il a été dit pour les sections.

Les autres membres du Conseil sont élus par l'assemblée des délégués des sections dans chaque Compagnie (art. 21). Cette « assemblée des délégués des sections dans chaque Compagnie » n'est autre que l'un des congrès fédéraux. Pour être élu membre du Conseil, il faut avoir 21 ans accomplis et être Français (art. 21).

Le Congrès. — Le Congrès comprend tous les délégués des sections. En principe, chaque délégué a une voix et nous savons déjà que le nombre des délégués d'une section est proportionnel au nombre de ses membres. Une disposition de l'article 31 permet le vote par section chaque fois qu'il est demandé. Chaque section a alors une voix pour 1.000 cotisants ou fraction de 1.000 cotisants. Cette disposition n'a d'autre intérêt que de permettre aux sections de se faire représenter par un seul délégué.

Il a un rôle nécessairement effacé. Il se borne à approuver la gestion et la politique générale du Conseil d'Administration. Une assemblée réunie une fois par an ne peut avoir aucune action sur un Conseil permanent. En fait, d'ailleurs, le Conseil est d'autant moins gêné par le Congrès qu'il peut toujours choisir son heure pour le convoquer même en assemblée ordinaire.

Remarque sur les diverses élections

Le système électif est organisé à tous les échelons pour donner un pouvoir dictatorial aux trois membres du bureau du syndicat.

a) Dans les assemblées générales des sections qui ne réunissent d'ailleurs qu'une infime minorité des membres, un huitième à un sixième, il est assez facile aux dirigeants de s'assurer une salle favorable. De plus, le vote à main levée permet de connaître tous les opposants. La plupart des syndiqués hésiteront à s'aliéner les dirigeants lors même qu'ils ne leur seraient pas entièrement favorables, de crainte de représailles de leur part.

b) Au Congrès annuel, les délégués des sections sont assez peu nombreux. Les membres du bureau ont la possibilité de les connaître tous individuellement et de s'assurer leur appui. D'ailleurs, là aussi, le vote à main levée empêchera les indécis de prendre position contre les dirigeants au pouvoir.

Enfin, une disposition des statuts gêne considérablement les opposants dans leur propagande. L'article 13 stipule en effet que les membres du syndicat peuvent en être exclus pour attaques injustifiées envers l'organisation ou ses militants après avoir été préalablement entendus par le Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration, à la fois juge et partie, sera assez disposé à penser que les attaques dont il est l'objet sont injustifiées. On ne peut s'empêcher de faire un rapprochement avec notre Droit Public et de penser qu'une disposition législative qui permettrait au Conseil des Ministres d'exclure un Député de la Chambre pour attaques, même injustifiées, contre un membre du gouvernement, ne manquerait pas de soulever les protestations de tous les partis, des partis de gauche en particulier.

c) Au sein même du Conseil d'Administration toute l'autorité est entre les mains des trois membres du bureau.

D'abord, leur personnalité efface tous les autres Administrateurs. Ils sont actuellement tous trois Députés ; Ils sont extrêmement populaires ; tous les mineurs du Bassin les connaissent, au moins de nom. Au contraire, la masse ignore jusqu'au nom des autres Administrateurs.

De plus, le bureau assure la direction effective et permanente des services du syndicat. Il est saisi le premier des questions qui se présentent. Même s'il le désirait il n'aurait pas toujours le temps de réunir le Conseil et devrait prendre lui-même certaines décisions urgentes.

Enfin, les autres Administrateurs ne représentent chacun qu'une petite fraction des membres du syndicat puisqu'ils sont nommés par les Congrès Fédéraux. Les membres du bureau au contraire tiennent leurs pouvoirs du Congrès annuel et représentent bien l'ensemble des sections.

L'organisation syndicale est donc assez peu démocratique. Cette remarque a d'autant plus d'importance que le syndicat, actuellement organe de défense des intérêts corporatifs et de lutte sociale est destiné à jouer un rôle politique de premier plan dans la société socialiste, après l'élimination de la société bourgeoise.

Les Finances syndicales

Aux termes de l'article 14 des statuts : « La cotisation est de deux francs cinquante par mois. Deux francs quinze sont versés à l'Administration syndicale pour servir à couvrir tous ses frais tels que : frais d'imprimés, cotisations départementale, régionale, nationale, confédérale et internationale, frais de procédure d'accidents devant les tribunaux, appointements des fonctionnaires, débours, chemin de fer, représentation dans les congrès régionaux, nationaux et internationaux, fournitures de bureau, livres, frais de délégation et secours divers à des ouvriers en grève, etc. . . et subsides à l'organe corporatif s'il y a lieu. Trente-cinq centimes restent à la Section pour les frais d'administration, d'organisation et de propagande de la section syndicale ».

Les syndiqués de moins de 18 ans et les pensionnés payent une cotisation seulement par trimestre.

De plus, tous les ans, il est délivré une carte dite confédérale dont le montant est fixé par la Confédération Générale du Travail. Il est actuellement de deux francs.

Contrôle des cotisations. — Les ouvriers reçoivent en échange de leur cotisation un timbre qui est collé sur leur livret syndical.

Chaque semestre au moins, les délégués de la section procèdent à la « vérification des cartes ». Les ouvriers sont prévenus par l'organe syndical, « La Tribune » du jour du contrôle. Ce jour là, ils trouvent à la sortie de la fosse deux délégués auxquels ils sont tenus de présenter leur livret. Ils reçoivent des observations parfois assez rudes des délégués s'il ne porte pas les timbres attestant des derniers versements. Cette pression suffit en général à les faire mettre en règle.

Ils considèrent que le paiement régulier des cotisations syndicales est un devoir de solidarité. Ils se passeraient volontiers de le remplir si la faute devait rester ignorée de leurs camarades mais le contrôle public, à la porte de la fosse, à l'heure où tous les ouvriers se pressent pour sortir les gêne et se monte très efficace. A peine donne-t-il lieu à quelques altercations entre les ouvriers communistes et les délégués.

Le budget du syndicat et son contrôle. — Le syndicat du Pas-de-Calais accuse pendant l'année 1926, 920.000 francs environ de recettes. Les plus grosses sources de dépenses sont le paiement des employés et propagandistes et les subsides à l'organe corporatif.

Une commission de contrôle des finances du syndicat est nommée suivant les mêmes règles que les Administrateurs ordinaires à raison d'un membre et d'un suppléant par concession. La commission de contrôle vérifie les recettes et les dépenses générales, ainsi que l'état des finances du syndicat. Aux termes de l'article 34 des statuts, elle se réunit au moins une fois tous les trois mois et fait un rapport sur la situation générale du syndicat.

Recrutement du Syndicat

Il a été délivré, de 1922 à 1926 :

En 1922, 177.023 timbres et 22.488 cartes.

En 1923, 177.474 — et 22.100 — dont 1.557 cartes de retraites.

En 1924, 229.847 — et 23.478 — dont 2.523 —

En 1925, 285.140 — et 34.545 — dont 3.424 —

En 1926, 357.949 — et 40.196 — dont 2.901 —

Le syndicat du Pas-de-Calais comptait en fin 1926 :

166 sections d'ouvriers en activité.

15 sections de retraites.

25 groupes spéciaux de Polonais.

1 groupe de Hongrois.

Au total 207 sections et groupes.

Notons pour terminer que les étrangers sont à peu près tous syndiqués soit au syndicat réformiste, soit au syndicat unitaire. Toutes les abstentions ou à peu près proviennent des ouvriers français.

Le journal Syndical

Le syndicat a un organe officiel, « La Tribune », paraissant tous les samedis. La plupart des articles sont écrits par les Délégués de tout le bassin et par les dirigeants du syndicat ou leurs agents.

On peut classer les sujets traités en 5 catégories :

1° Sujets relatifs à l'activité syndicale. Ce sont des comptes-rendus de fêtes ou de réunions, des campagnes diverses destinées à sonder l'opinion

publique ou à la préparer, par exemple, campagne pour la construction de maisons pour les retraités au moyen de prélèvements sur les salaires des ouvriers. Un certain nombre d'articles évoquent des souvenirs de la vie du mineur à l'origine du syndicat. Ils tendent à montrer le chemin parcouru grâce aux syndicats, dans le sens de l'amélioration du sort de l'ouvrier.

2° Articles tendant à stimuler le zèle des militants et à grossir leur nombre. Les dirigeants ouvriers sentent le danger de l'indifférence de la masse. Surtout, ils se sentent menacés par les organisations communistes extrêmement actives et bruyantes et voudraient leur opposer des militants dévoués. De véritables cours sont faits aux futurs militants. La « Tribune » cherche à attirer de nouvelles recrues en montrant la beauté de leur rôle et la gloire qui les attend. Elle donne un compte-rendu assez détaillé de chaque cours : La lecture de leur nom dans le journal corporatif est pour les élèves le plus précieux des stimulants.

3° Articles hostiles aux Compagnies. Un grand nombre de ces articles visent personnellement un Ingénieur, un Chef-Porion ou un Porion. Ils sont écrits par des ouvriers ou des délégués mécontents, dans un but de vengeance. Pourtant quelques-uns, les plus importants, sont assez généraux. Ils traitent de la rationalisation dans les mines à laquelle ils attribuent le chômage, ou de la richesse et des bénéfices des Compagnies, ou encore de la grève anglaise. Ils concluent à la nécessité pour le mineur de se syndiquer pour maintenir les réformes acquises : Loi de huit heures, salaires, etc. . . et en obtenir d'autres.

4° Articles relatifs aux syndicats unitaires. Ce sont les plus violents et les plus nombreux. Cette catégorie comprend les articles personnels contre tel ou tel dirigeant unitaire mais aussi des articles généraux : comptes-rendus de voyage en Russie, discussions au sujet de la grève anglaise, etc.

5° Faits divers intéressant la population minière du Bassin, accidents, etc. . . Cette catégorie ne tient d'ailleurs qu'une très petite place dans le journal.

La Tribune n'est lue que par les mineurs. Elle est loin d'ailleurs, d'être lue par tous les mineurs syndiqués. Sa vente n'est que de 9.300 numéros environ. Plus des trois quarts des syndiqués ne l'achètent donc pas.

Elle forme avec le journal socialiste régional de Lille, le « Réveil du Nord », toute la littérature dont dispose la population minière du Bassin.

L'opinion du Mineur sur le Syndicat

Dans l'ensemble, le mineur est convaincu de l'utilité de l'organisation syndicale. Il attribue à cette organisation toutes les réformes qui ont amélioré son sort. Il approuve son rôle dans le passé et lui fait confiance dans le présent.

Il n'est pas choqué de tenir si peu de place dans la marche des affaires corporatives. Il ne s'aperçoit même pas qu'il n'y a aucune part. Les dirigeants sont bien l'objet de quelques jalousies mais leur influence sur la masse reste énorme.

En toute chose, la masse adopte la position prise par eux, par principe d'abord mais aussi, pour certains, par respect humain par crainte de mériter l'accusation de « jaune ».

Un exemple éclairera cette affirmation.

Le mineur fait volontiers des journées supplémentaires. Il est à l'affût des occasions de travailler le Dimanche ou les jours de fête. Quand, exceptionnellement, elles se présentent, il y a toujours beaucoup plus de volontaires qu'il n'en faut. Au moment où, pendant la grève anglaise les Compagnies ont essayé de faire travailler leurs ouvriers quelques Dimanches, il a suffi que le syndicat prenne position contre cette mesure pour éloigner du travail la masse des ouvriers.

Pourtant, un certain nombre d'ouvriers n'adhèrent pas aux syndicats. Chaque semaine, la Tribune se plaint de ces abstentions. Le syndicat a le souci constant de conserver ses membres. Les cotisations n'ont presque pas été augmentées : elles étaient déjà de deux francs avant guerre. L'article 13 des statuts prévoit la radiation des membres qui ne paient pas leurs cotisations. « Toutefois, le syndicat désireux de conserver ses membres et pour essayer de ramener à l'accomplissement du devoir ceux qui s'en seraient écartés, permet aux sociétaires en retard de s'acquitter au cours du délai d'un an à partir du premier rappel au devoir. Au cours de ce délai, ils sont rappelés quatre fois au devoir par une note collective et anonyme insérée à la première page du journal corporatif ».

Remarquons cependant qu'en général les non syndiqués ne blâment pas l'attitude ni la politique du syndicat. Ils l'approuvent au contraire et le suivent. Le chômage du 1^{er} Mai par exemple est observé aussi bien par eux que par les syndiqués. Il n'y a qu'une différence entre eux et les syndiqués : Ils ne paient pas les cotisations syndicales. C'est d'ailleurs, semble-t-il la seule raison de leur abstention.

L'action du Syndicat

L'action du syndicat, en ce qui concerne le règlement des conflits entre Patrons et ouvriers est précisée par les articles 8, 9 et 12 des statuts.

« Lorsqu'un différend s'élève entre un Patron et un sociétaire, sur une question de travail, de salaire, d'accident, etc., le syndicat prend en main la cause du sociétaire s'il la reconnaît juste. Il essaie par voie de délégation d'obtenir une solution amiable. Si l'affaire doit être appelée au Tribunal, la caisse supporte les frais du procès si les fonds le permettent » (art. 8).

« Le syndicat fait tous ses efforts pour prévenir les grèves générales ou partielles, en poursuivant la solution des points litigieux par la voie de la commission mixte composée mi-partie d'ouvriers désignés par les syndicats et mi-partie de Patrons » (art. 9).

« Quelle que soit la réclamation, les ouvriers ne peuvent quitter le travail qu'après en avoir référé au bureau central du syndicat. Celui-ci fera procéder immédiatement à un référendum général qui devra pour être valable réunir les trois quarts des inscrits et au moins les deux tiers des votants » (art. 12).

Cet article n'a jamais eu l'occasion de jouer. A priori, il semble d'une application impossible. Il n'existe pas, en effet, un contrôle à jour des membres du syndicat, il n'est donc pas possible d'établir la liste des inscrits et d'en connaître le nombre. Il semble bien que cet article ait été introduit par les dirigeants pour diminuer leur responsabilité en cas de grève. En fait, il n'est pas douteux que le référendum, s'il devait jouer un jour, serait « fait » par le bureau et se prononcerait dans le sens qu'il préconiserait.

En pratique, le règlement des questions litigieuses entre les ouvriers et les Compagnies prend deux formes distinctes que nous étudierons successivement dans les paragraphes III et IV.

1^o Conférences mixtes dans le cadre de chaque Compagnie.

2^o Conférences engageant tout le Bassin.

III

Les Conférences mixtes dans le cadre de chaque Compagnies

Nous étudierons spécialement les Conférences relatives à la Société des Mines de Lens et à la Fédération Syndicale de Lens. Nous ne ferons d'ailleurs pas remonter notre étude au delà de l'année 1925.

Ces Conférences sont demandées à la Direction de la Société par lettre du Secrétaire Fédéral. La lettre, toujours très respectueuse, comprend en plus de la demande d'entrevue l'énoncé des différentes revendications qui seront formulées par la délégation ouvrière. L'entrevue a lieu dans les bureaux de la Société ; le Directeur en fixe lui-même la date et l'heure. Parfois, la demande d'entrevue émane du Secrétaire Général du syndicat. Il précise alors qu'il accompagnera la délégation de la Fédération ou la fera accompagner par un membre du bureau central. Cette manière de faire est d'ailleurs assez rare ; depuis l'entrevue du 20 Avril 1925 le bureau central semble laisser toute liberté à la Fédération.

La délégation ouvrière comprend les membres du bureau de la Fédération et des délégués ouvriers des principaux services de la Société. Pour la plupart, ces délégués ne sont autres que les Délégués mineurs.

Les revendications des ouvriers sont extrêmement variées ; nous donnerons à titre d'exemple la liste des revendications présentées lors de l'entrevue du 20 Avril 1925 ainsi que les réponses qui ont été faites par la Société.

Entrevue du 20 Avril 1925. — Au cours de cette entrevue, demandée par lettre du 16 Avril, 18 réclamations sont présentées.

1. — Paiement intégral de l'allocation familiale aux ouvriers blessés.

Il est répondu que la Société en considérant l'allocation familiale comme un complément de salaire se conforme à la loi et qu'elle n'a aucune raison de changer sa manière de faire.

2. — Demande de logement et de charbon pour toutes les veuves d'ouvriers tués à la mine.

Il est répondu par un refus, la Société ne pouvant même pas loger tous ses ouvriers.

3. — Demande de coffres au fond de la mine pour placer les outils.

La réponse donnée est défavorable.

4. — Les ouvriers demandent que les manches d'outils leur soient fournis gratuitement ou que leur prix soit diminué.

Il est répondu que les manches d'outils sont fournis à prix coûtant et que, d'ailleurs, ces prix sont inférieurs à ceux des Compagnies voisines.

5. — Demande de suppression des déclassements pour tous ouvriers, jeunes et vieux.

Il est répondu que les ouvriers sont payés suivant leur force et leurs aptitudes, que néanmoins, le cas des vieux ouvriers sera examiné avec

bienveillance et qu'on cherchera à retarder le plus possible leur déclassement.

6. — Demande de réglementation du temps de passage des ouvriers aux postes d'après-midi et de nuit.

La réponse donnée est favorable.

7. — Réclamation contre les amendes pour malpropreté des charbons.

Il est répondu que les prix de tâche sont établis en tenant compte de la difficulté qu'éprouve l'ouvrier à épierrer le charbon abattu et que la livraison de charbon pierreux constitue une fraude méritant une amende.

8. — Demande d'indemnité d'usure de vêtements pour les lampistes (à cause de l'acide des lampes à accumulateurs).

Il est répondu que les ouvriers du fond usent beaucoup plus de vêtements que les lampistes et que la réclamation apparaît comme une demande déguisée d'augmentation de salaire. Il n'y est pas donné suite.

9. — Demande de remboursement à un ouvrier d'une somme de 33 francs payée indûment pour dégradation d'outil.

Il est répondu qu'une enquête sera faite (L'enquête a d'ailleurs abouti au remboursement de la somme indûment versée par l'ouvrier).

10. — Demande de rente pour la veuve d'un étranger tué au fond de la mine.

Il est répondu que l'affaire a été conciliée sans rente la veuve et les enfants ne résidant pas en France au moment du décès. Néanmoins, un secours de mille francs est donné à la veuve à titre gracieux.

11. — Demande d'augmentation des salaires des conducteurs.

La réponse est défavorable.

12. — Demande d'un moyen de transport pour les ouvriers d'un certain village, momentanément détachés à une fosse voisine de leur fosse habituelle.

Il est répondu que la distance à parcourir ne dépasse pour aucun d'eux 2.400 mètres et qu'il n'est pas possible d'organiser un service de transport.

13. — La délégation demande que les « accessoires » nécessaires aux ouvriers soient transportés aux tailles aux frais de la Compagnie.

Il est répondu que la question n'est pas assez précise pour pouvoir être examinée.

14. — Demande d'abris pour les ouvriers d'une certaine fosse au point de stationnement du train qui les transporte.

Satisfaction est donnée.

15. — Demande d'allocation de chauffage à un ouvrier qui y a droit mais n'a pas présenté de demande au service qui l'occupe.

Satisfaction est donnée.

16. — Demande d'approvisionnement en eau de tout un quartier d'une Cité.

Il est répondu que c'est la Ville de Lens (qui a à sa tête les dirigeants du syndicat) qui s'est chargée de l'établissement des conduites d'eau et qui est en retard.

17. — Réclamation contre les bas salaires.

Il est répondu que la moyenne des salaires par fosse est supérieure de 6 à 7 % au salaire de base.

18. — Réclamation contre la mauvaise qualité de l'escaillage (charbon sale donné aux ouvriers).

Il est convenu que la teneur en cendres ne dépassera pas 30 %.

Aucune des entrevues ultérieures ne présente un intérêt spécial. Nous nous contenterons pour terminer ce paragraphe d'indiquer la fréquence de ces entrevues : Il y a eu 2 entrevues en 1925 en Avril et en Octobre ; trois en 1926 en Février, Avril et Septembre ; trois en 1927 en Juin, Avril et Octobre.

IV

Les Conférences engageant tout le Bassin Les Conventions collectives

Nous nous proposons dans ce dernier paragraphe de montrer le mécanisme des ententes entre les Compagnies et les ouvriers, pour régler non plus des questions secondaires, mais des questions majeures et surtout la plus importante de toutes, celle des salaires.

Ces questions devaient nécessairement et de bonne heure dépasser le cadre des Compagnies et s'étendre à l'industrie minière de l'ensemble du Bassin. D'une part, en effet, les Compagnies avaient intérêt à se grouper ou à agir de concert pour éviter qu'il ne s'établisse entre elles une concurrence ruineuse, concurrence qui les aurait affaiblies vis-à-vis des clients, d'abord, et surtout vis-à-vis des ouvriers. D'autre part, les ouvriers eux-mêmes se rendaient compte qu'en constituant un front unique dans l'ensemble du Bassin, ils augmentaient leur force. En présentant leurs réclamations au nom de toute la corporation et surtout en étendant leurs grèves à toute une région, ils donnaient à des

questions purement corporatives un intérêt national et attiraient l'attention des pouvoirs publics.

Notons cependant une certaine répugnance de la part des syndicats du Bassin à faire cause commune avec les syndicats des autres Bassins de France. Le mineur du Nord, en dépit des tendances du socialisme à l'internationalisme reste régionaliste. Il est arrivé aux syndicats du Bassin, en 1902, de suivre un mouvement de grève déclaré à Commeny au cours d'un Congrès National mais ils se sont assez vite désolidarisés des autres Bassins en déclarant que le conflit devait être réglé par ententes régionales avec les Compagnies.

La discussion et le règlement des questions litigieuses ainsi que les accords qui interviennent prennent les formes les plus diverses suivant les époques et suivant les questions traitées : Conférences entre délégués des Compagnies et délégués des syndicats, avec ou sans intervention des pouvoirs publics, arbitrage par des commissions mixtes, arbitrage du Ministre ou du Préfet, etc.

Nous ferons l'historique des difficultés qui ont mis aux prises dans le bassin les groupements patronaux d'une part, les groupements ouvriers d'autre part ainsi que des accords intervenus. Nous passerons rapidement sur la période d'avant-guerre pour insister surtout sur la période actuelle.

Les Conventions collectives avant la guerre

La première Convention d'Arras. — La première grève générale dans le Bassin du Nord et du Pas-de-Calais date de 1889. Pour la première fois, les revendications des ouvriers sont exposées et défendues par le syndicat. Elle aboutit à un premier accord en 1889 suivi d'un deuxième en Août 1890. Aux termes de ces accords une augmentation de salaire est accordée aux ouvriers sous forme d'une prime de 20 % de leur salaire de base.

En 1891, de nouvelles difficultés relatives aux salaires et à la réorganisation des Caisses de secours et de retraites entraînent une grève de 15 jours, générale dans le Pas-de-Calais. Les parties sont amenées pour y mettre fin à réunir à Arras, sous la présidence du Préfet du Pas-de-Calais, un Conseil d'arbitrage composé de délégués du Comité Régional des Houillères et de délégués du syndicat en nombre égal : Un accord intervient généralement connu sous le nom de première Convention d'Arras. Il porte sur trois points.

1° L'augmentation de salaire réclamée n'est pas accordée.

2^o Les Compagnies s'efforceront de réduire le plus possible les variations de salaire indépendantes du travail et de l'habileté de l'ouvrier.

3^o Elles surveilleront avec plus de soin la répartition du travail et l'établissement des prix.

La grève de 1893. — En 1893, des difficultés nouvelles étant survenues, les revendications des ouvriers sont présentées aux Compagnies sous forme de note rédigée par les délégués des syndicats réunis en Congrès. Elles portent principalement sur les questions suivantes :

1^o Contrôle par le Syndicat de l'exécution de la Convention de 1891.

2^o Augmentation des salaires.

3^o Fixation d'un minimum de salaire.

4^o Diminution de la durée de la journée de travail.

Les Compagnies arguant de la situation commerciale difficile donnent sur tous ces points une réponse défavorable. La grève éclate alors le 18 Septembre. Elle s'étend à 24 concessions et dure jusqu'au début de Novembre. Elle échoue d'ailleurs complètement ; nulle part les ouvriers n'obtiennent satisfaction.

Cette expérience affaiblit considérablement les syndicats. A Lens, le syndicat se compose alors d'un seul bureau assez pauvre. Jusqu'en 1898, ses chefs, les Députés BASLY et LAMENDIN sont bien élus et réélus à la Chambre mais à une très faible majorité. Ils ne sont pas suivis par la masse des mineurs qui se défient des aventures depuis 1893 et, pendant cinq ans, l'action du syndicat sur les Compagnies est à peu près nulle.

La deuxième Convention d'Arras. — En 1898, à la suite d'améliorations survenues dans la situation commerciale, le Congrès des délégués des syndicats rédige une série de revendications qu'il adresse au Président de la Chambre des Houillères du Nord et du Pas-de-Calais. Une Conférence réunit à Arras les délégués des syndicats d'une part, ceux des Compagnies d'autre part. Elle aboutit à la deuxième Convention d'Arras.

1^o Aucune augmentation de salaire n'est accordée.

2^o Les Compagnies s'engagent à respecter la première Convention d'Arras à laquelle certaines ont dû déroger par suite de la concurrence.

La troisième Convention d'Arras. — En 1899, la situation commerciale s'est encore améliorée. A la suite d'un nouveau congrès, les délégués des syndicats demandent une augmentation des salaires sous

forme de prime égale à la moitié de l'augmentation du prix de vente du charbon. Ils demandent en outre la suppression des heures supplémentaires.

Au cours de la Conférence réunie à Arras dans les mêmes conditions que la précédente et qui aboutit à la troisième Convention d'Arras, ils montrent l'intérêt qu'il y aurait à stabiliser les salaires et à éviter les fluctuations indépendantes du travail de l'ouvrier, entraînées seulement par les variations de la situation commerciale. Ils obtiennent une augmentation de la prime qui passe de 20 à 25 % du salaire de base. Cette augmentation cessera de plein droit si la situation commerciale se modifie.

Les délégués patronaux précisent que l'augmentation de la prime devra se traduire par une augmentation effective du salaire des ouvriers et non par une diminution de leur rendement. Cette observation rappelle une remarque que nous avons faite au sujet des allocations familiales à savoir que l'ouvrier les considère souvent comme une « rente » lui permettant une diminution de rendement et, par suite, une diminution du salaire direct.

Quatrième et cinquième Conventions d'Arras. — La même année, se réunit dans les mêmes conditions une nouvelle Conférence qui aboutit au maintien des accords précédents puis une autre qui aboutit à la quatrième Convention d'Arras.

La fin de l'année 1900 est marquée par deux grèves partielles. La première aboutit à la cinquième Convention d'Arras portant augmentation de la prime.

La deuxième a un caractère politique et révolutionnaire. Les ouvriers réclament la journée de huit heures, une augmentation des pensions de retraite et la fixation d'un minimum de salaire. Elle échoue complètement.

La grève de 1902. — En 1902 la situation commerciale est de nouveau mauvaise. Les Compagnies sont amenées à réduire la prime. Deux Conférences réunies à Arras n'aboutissent pas. Un instant, le conflit prend un aspect national. La grève générale est votée au Congrès National de Commeny le 24 Septembre et gagne la plupart des Compagnies du Bassin du Nord.

Pourtant, le 10 Octobre, le Congrès des délégués des syndicats du Nord et du Pas-de-Calais émet l'avis que le conflit doit se régler régionalement et charge la Fédération régionale de se mettre en rapport avec les Compagnies.

Une Conférence se réunit à Arras le 31 Octobre 1902 et aboutit à un accord. La seule chose à noter est que la question du relèvement des salaires sur laquelle les délégués des deux parties ne peuvent s'entendre est soumise à un arbitrage organisé par les Pouvoirs Publics.

Les arbitres entendent les délégués des parties, puis décident qu'il n'y a pas lieu de changer le pourcentage de prime accordé par les Compagnies. Ils basent leur décision sur le fait que les variations de salaire doivent être proportionnelles aux variations du prix du charbon et que la prime de 30 % proposée par les Compagnies a précisément pour effet de rétablir cette proportionnalité. Cette méthode avait déjà servi de base aux premières Conférences d'Arras.

Le travail reprend malgré le mécontentement causé par l'arbitrage.

La grève de 1906. — En 1903 les syndicats demandent une entrevue pour étudier de nouvelles augmentations. Les Compagnies refusent sans qu'aucun mouvement ouvrier se produise.

En 1906, après la catastrophe de Courrières la grève éclate spontanément. En deux jours elle s'étend à presque toutes les Compagnies du Bassin sans même que le syndicat intervienne. Pendant huit jours c'est une simple manifestation de solidarité.

Les ouvriers ne présentent aucune revendication. C'est seulement lorsque le mouvement de grève est à peu près général que les dirigeants ouvriers pensent à lui donner un but. Les revendications présentées à ce moment, qui portent surtout sur le taux des salaires et l'établissement d'un minimum de salaire sont examinées par les délégués des parties réunis au Ministère des Travaux Publics. A la suite d'une intervention gouvernementale, l'accord intervient le 14 Avril 1906 et le travail reprend.

De nouvelles Conférences prorogent la Convention jusqu'en 1912.

A cette date, l'accord est modifié au cours d'une conférence qui réunit à Arras les délégués des ouvriers et ceux des Patrons. C'est la dernière Convention d'Arras.

Les Conventions collectives pendant et après la guerre

La Convention du 4 Juin 1917. — La première Convention intervenue pendant la guerre entre les organisations ouvrières et les Compagnies date du 4 Juin 1917. Elle est passée entre la Fédération des Ouvriers mineurs du Nord et du Pas-de-Calais et les représentants des Compagnies du Pas-de-Calais non envahi. Elle a pour objet

l'établissement d'une indemnité de vie chère sous forme d'augmentation de 10 % sur les salaires.

Convention du 19 Octobre 1917. — Elle intervient entre les représentants accrédités du syndicat des Mineurs du Pas-de-Calais et les représentants des huit mines non envahies, réunis à Béthune sous la présidence du Préfet. Elle remplace l'augmentation de 10 % par une indemnité fixe applicable indistinctement au personnel minier de toute catégorie. Elle vaudra pendant toute la durée des hostilités et les six mois qui en suivront la cessation officielle. C'est l'origine des indemnités fixes.

Accord de Décembre 1917. — A la suite de nouvelles revendications dont les organisations ouvrières avaient saisi le gouvernement, le Ministre du Travail s'efforce de provoquer un accord entre les exploitants et leurs ouvriers, en vue d'éviter tout conflit susceptible de compromettre la production minière. Cet accord intervient entre le Comité Central des Houillères de France, d'une part, la Fédération Nationale des Mines, Minières et Carrières et la Fédération des ouvriers mineurs du Pas-de-Calais, d'autre part. Cet accord est relatif :

1° A l'indemnité de cherté de vie.

2° Au travail à trois équipes.

3° A la création des commissions mixtes.

Aucune solution n'intervient d'ailleurs en ce qui concerne ce troisième point, la Chambre des Députés étant saisie d'un projet du Gouvernement et d'un rapport de la commission des mines sur le même objet.

Pourtant, un certain nombre de Conférences dont nous allons maintenant parler sont de véritables commissions mixtes telles qu'elles ont été instituées dans d'autres régions et telles que les prévoit en particulier un accord intervenu le 31 Janvier 1918, sur proposition du Gouvernement entre les représentants des mines du Centre et du Midi et la Fédération des Travailleurs du Sous-Sol.

L'article II de cet accord est ainsi conçu : « Des bordereaux de salaire fixant les salaires de base par catégorie et par mine seront établis sous la présidence du Préfet par des commissions d'exploitants et d'ouvriers. Il sera tenu compte des circonstances locales, des conditions de travail dans chaque mine, du coût de la vie et des comparaisons possibles avec les industries voisines ».

Les conférences réunies à cette époque ont en effet été convoquées par le Préfet et présidées par lui. Nous verrons que les conférences réunies

dans ces conditions dans le Bassin du Nord, assez fréquentes dans les années 1918, 1919 et 1920 disparaissent complètement les années suivantes. Le plus souvent les parties ou l'une d'elles seulement prendront alors elles-mêmes l'initiative des réunions et les Pouvoirs Publics n'y seront pas représentés.

Convention du 9 Mars 1918. — Elle intervient à la suite de la Conférence mixte réunie à la Mairie de Bruay à la même date. Elle porte augmentation des salaires à partir du 1^{er} Février 1918 et établit des allocations familiales de 0 fr. 40 par jour et par enfant de moins de 13 ans.

Les représentants des ouvriers exigent l'insertion dans le procès-verbal d'accord, de la phrase suivante : « Les représentants des ouvriers déclarent accepter le présent procès-verbal pour permettre l'application immédiate du relèvement des salaires, se déclarant résolus à poursuivre la discussion jusqu'à la réalisation de tous les points du programme soumis le 11 Janvier aux Compagnies Houillères par le syndicat des mineurs du Pas-de-Calais ».

Ces réserves de la part des représentants des ouvriers sont assez fréquentes. Ils ont le désir d'aboutir à une transaction qu'au fond ils jugent avantageuse. Ils ont également le désir sincère d'éviter tout conflit. Une grève est un cataclysme pour les ouvriers, elle peut en être un autre pour leurs organisations et leurs dirigeants, la grève de 1893 l'a montré, cependant, ils ont le souci constant de leur popularité. Ils doivent veiller à ce qu'on ne puisse pas les accuser de faiblesse ou de complaisance à l'égard du patronat. Il leur faut des arguments contre leurs ennemis personnels et contre les ambitieux qui cherchent à les supplanter. Une protestation violente mais somme toute assez platonique, à la fin d'un accord leur servira à plaider leur propre cause.

Convention du 13 Novembre 1918. — Elle intervient à la suite d'une conférence réunie dans les mêmes conditions que la précédente. La délégation ouvrière comprend 13 membres tous dirigeants ou militants du syndicat. La délégation patronale est composée des Directeurs des Compagnies Houillères. La discussion porte sur trois points :

1^o Les ouvriers demandent l'incorporation des primes au salaire de base. Ils obtiennent satisfaction.

2^o Ils demandent l'établissement d'un minimum de salaire. Les Patrons refusent.

3^o Ils demandent de nouvelles augmentations de l'indemnité de vie chère. L'accord ne peut se faire et les deux parties déclarent s'en

remettre à l'arbitrage des Ministres du Travail et de la Reconstitution Industrielle.

Sentence arbitrale des Ministres (28 Novembre 1918). — Les Ministres après avoir entendu les délégués des parties décident un relèvement des indemnités de vie chère et constatent que les Patrons sont d'accord pour fixer au 1^{er} Octobre la date à laquelle les augmentations prévues entreront en vigueur.

Accord du 6 Juin 1919. — Cet accord intervient entre les représentants des exploitants des Mines du Nord et du Pas-de-Calais et les délégués des syndicats des ouvriers mineurs du Bassin réunis en commission au Ministère du Travail.

Il porte sur quatre points :

1^o Journée de huit heures. Il décide qu'en attendant le vote de la loi soumise à la Chambre, la journée de huit heures sera appliquée dès le 16 Juin.

2^o Il fixe quelques augmentations de salaire.

3^o Salaire minimum. En ce qui concerne l'écart à fixer entre le salaire minimum et le salaire de base, les ouvriers proposent 5% et les exploitants 25%. Les deux parties ne pouvant se mettre d'accord s'en remettent à l'arbitrage du Ministre du Travail et du Ministre de la Reconstitution Industrielle.

4^o Les ouvriers obtiennent qu'il ne soit fait aucun renvoi pour fait de grève.

Quelques jours après, la délégation ouvrière demande aux Ministres de prévenir les Compagnies qu'elles désirent reprendre les conversations. Il semble que l'accord n'ait pas satisfait ceux des dirigeants du syndicat qui n'avaient pas fait partie de la délégation et, avec beaucoup de souplesse, celle-ci cherche à revenir sur l'accord plutôt que de mécontenter ses commettants. Les parties finissent par confier la question des augmentations de salaire à l'arbitrage des Ministres.

Sentence arbitrale du 18 Juin 1919. — Elle porte sur trois points :

1^o Elle fixe une augmentation des salaires de base.

2^o Elle établit un système d'allocations familiales progressives.

3^o Salaire minimum. Prenant en considération que, pour la très grande majorité des ouvriers du Nord et du Pas-de-Calais l'écart entre le salaire effectivement gagné et le salaire de base fixé par les accords en vigueur est très faible, les deux Ministres fixent à 10% de ce dernier salaire de base, le maximum de cet écart. Nous avons montré plus haut pour quelle raison cette décision nous paraît sage.

Des divergences surgissent dans toutes les Compagnies entre mineurs et exploitants au sujet de l'interprétation de la sentence précédente. Une Conférence mixte est réunie le 29 Août pour régler les difficultés qui se sont élevées. L'accord ne s'étant pas établi encore, les deux parties décident de poser de nouveau un certain nombre de questions aux arbitres. Ceux-ci rendent le 25 Septembre 1919 une nouvelle sentence relative à l'interprétation de la première.

Conférence du 21 Février 1920 et du 12 Mars 1920. — Au début de l'année 1920 le Comité Fédéral des Travailleurs du Sous-Sol établit une série de statistiques tendant à prouver que l'augmentation des salaires n'a pas été en rapport avec l'augmentation du coût de la vie et demande aux Compagnies pour leurs ouvriers une augmentation de salaire destinée à rétablir l'égalité du taux de l'augmentation totale des salaires pour chaque catégorie et du taux d'augmentation du coût de la vie.

Les chiffres donnés sont contestés par les Compagnies ; cependant, une première conférence qui réunit à Douai le 22 Février les délégués des Compagnies et ceux des syndicats aboutit au principe d'une augmentation de salaire. L'accord n'est d'ailleurs pas complet, les mines sinistrées demandent, à cause des conditions difficiles dans lesquelles elles se trouvent, à bénéficier d'un taux d'augmentation inférieur.

Une deuxième conférence est réunie quelques jours après, mais les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord.

Arbitrage du 18 Mars 1920. — Les Ministres du Travail et des Travaux Publics proposent alors aux exploitants et aux syndicats ouvriers du Nord et du Pas-de-Calais de soumettre le conflit qui les sépare à leur arbitrage.

Les deux parties ayant accepté ils rendent leur sentence le 18 Mars.

1^o Il est entendu que les ouvriers affectés dans les diverses mines à une même catégorie de travaux auront des salaires établis sur des bases équivalentes qu'ils fixent.

2^o En cas de difficultés, il sera recouru immédiatement à l'arbitrage par l'Ingénieur en Chef des Mines.

Cet arbitrage ne satisfait pas les syndicats et une grève éclate qui dure du 17 au 21 Mai. Elle n'amène d'ailleurs aucune modification.

Notons que le mouvement du début de 1920 a été déclenché par la Fédération des Travailleurs du Sous-Sol et que l'agitation des mineurs, à cette époque, n'est qu'un cas particulier de l'agitation que cherche à faire naître la C.G.T. dans toutes les corporations : grève des employés

de banques, des métallurgistes, des employés des Grands Magasins, des Chemins de fer, etc.

Arbitrage de l'Ingénieur en Chef des Mines le 11 Novembre 1920.

— La 2^e partie de l'arbitrage des Ministres n'a reçu à notre connaissance qu'une seule application : une sentence arbitrale rendue par l'Ingénieur en Chef des Mines à la suite de deux réclamations des syndicats du 20 Juillet 1920 et du 17 Septembre 1920 impose aux Compagnies un barème des prix de base pour certaines professions.

Conférences du 7 et du 22 Décembre 1920. — Deux commissions mixtes réunies à Arras sous la présidence de l'Ingénieur en Chef des Mines étudient une demande d'augmentation des salaires présentée par les syndicats. Elles aboutissent à une augmentation des indemnités familiales. Nous avons cité dans notre chapitre II la protestation de la délégation ouvrière au sujet de cette augmentation.

Au cours de la dernière conférence, la délégation ouvrière ayant demandé que du charbon soit alloué gratuitement aux ouvriers pensionnés, la délégation patronale déclare que la question sera examinée par les Compagnies individuellement.

Notons que la conférence du 22 Décembre 1920 est la dernière du type « Commission mixte ». A partir de 1921, dans la corporation des Mineurs du Nord et du Pas-de-Calais, Patrons et ouvriers s'efforcent de régler leurs différends directement et les Pouvoirs Publics n'interviennent qu'exceptionnellement, lorsque les parties ne peuvent se mettre d'accord.

Conférence du 17 Septembre 1921. — Elle est provoquée par les Compagnies, qui proposent une diminution des salaires. La situation commerciale est difficile, les stocks augmentent ; si la baisse des salaires n'intervient pas, le chômage, au moins partiel, s'imposera. D'ailleurs, le coût de la vie a diminué et une baisse des charbons accentuera encore le mouvement. Enfin, les autres Bassins ont dû accepter déjà une baisse des salaires. Tels sont les arguments de la délégation patronale. La délégation ouvrière conteste ces affirmations en ce qui concerne la baisse du coût de la vie. Devant son opposition, les exploitants consentent à n'appliquer les diminutions qu'au début de 1922.

Conférence du 7 Janvier 1922. — La situation commerciale s'est encore aggravée au cours du dernier trimestre de 1921. Les Compagnies ne peuvent plus soutenir la concurrence étrangère et malgré l'opposition des délégués ouvriers qui demandent l'ajournement de la question, elles annoncent qu'elles diminueront les salaires.

Conférence du 14 Janvier 1922. — Les délégués ouvriers protestent contre la diminution des salaires qui vient d'être imposée par les Compagnies mais consentent néanmoins à en discuter le taux. L'accord finit par s'établir après une discussion de plus de deux heures, coupée de nombreuses suspensions de séance aux cours desquelles les deux délégations délibèrent séparément et font des offres successives.

La même conférence examine un certain nombre de questions annexes posées par la délégation ouvrière.

1^o Question de l'incorporation des allocations familiales aux salaires pour le calcul des pensions d'accident. Il est décidé qu'on attendra l'établissement d'une jurisprudence.

2^o Question de l'allocation gratuite de charbon aux veuves et aux pensionnés.

3^o Question du logement pour les pensionnés et les victimes d'accidents.

Sur ces deux derniers points, les Compagnies conservent leur liberté.

Entrevue du 26 Août 1922. — La situation commerciale reste difficile malgré les mesures acceptées en Janvier. Une diminution des tarifs des transports a bien été accordée par les Compagnies de Chemins de fer après intervention du Gouvernement mais elle n'est pas parvenue à dénouer la crise. La délégation patronale propose, pour permettre aux Compagnies, en abaissant leur prix de revient de soutenir la concurrence étrangère, soit une diminution des salaires, soit l'allongement de la journée de travail. La délégation ouvrière s'oppose à l'une et à l'autre de ces mesures et suggère aux Compagnies deux autres solutions :

1^o Supprimer momentanément tout bénéfice sur leur exploitation.

2^o Accroître le rendement en améliorant l'outillage.

L'accord ne se fait pas.

Conférence du 26 Décembre 1922. — Une nouvelle conférence ayant le même objet que la précédente est réunie en Décembre 1922. Aucun accord n'intervient.

Conférence du 17 Février 1923. — Depuis le début de l'année 1923, la situation commerciale s'améliore sensiblement du fait de la baisse du change. De plus, le coût de la vie augmente ; la délégation ouvrière demande le retour aux salaires de 1921. Il est convenu que, afin de ne pas gêner l'économie nationale par une hausse brusque du prix des charbons, l'augmentation des salaires se fera par étapes fixées au 16 Février et au 1^{er} Avril 1923.

Entrevues du 3 Novembre 1923 et du 9 Novembre 1923. — Le coût de la vie continue d'augmenter ; les syndicats demandent de nouvelles augmentations de salaire. Au cours d'une première conférence le 3 Novembre, le principe est admis par la délégation patronale mais les parties ne peuvent s'entendre sur la quotité de l'augmentation. Aucun accord n'intervient, mais les Compagnies font savoir qu'elles accordent l'augmentation qu'elles proposent.

La discussion est reprise le 9 Novembre à la demande du Gouvernement. La délégation ouvrière demande une augmentation sous forme de prime proportionnelle au salaire. Nous avons déjà insisté sur cette divergence dans notre chapitre II. L'accord qui intervient donne satisfaction aux ouvriers dans une large mesure.

Entrevues du 29 Février 1924 et du 21 Juin 1924. — Ces deux entrevues aboutissent à la prorogation des accords de Novembre 1923 qui ne subissent que des modifications de détail.

La question de l'allocation de charbon aux pensionnés y est posée de nouveau mais les Compagnies ne prennent aucun engagement.

Entrevue du 26 Janvier 1925. — Au cours de cette Conférence réunie à la demande des ouvriers, les délégués des syndicats, arguant de l'augmentation du coût de la vie, réclament une nouvelle augmentation de salaire. Les Compagnies cèdent et accordent à partir du 15 Janvier jusqu'au 15 Avril une augmentation de 40 % du complément de salaire décidé en Novembre.

Entrevues du 13 Juin 1925 et du 22 Juillet 1925. — L'accord devant expirer le 15 Mai les Compagnies font savoir à cette date qu'elles suppriment le supplément de 40 %. Les syndicats provoquent alors une nouvelle conférence qui se réunit le 13 Juin et aboutit au maintien provisoire de la moitié seulement du supplément.

Le mois suivant, les syndicats tentent encore de faire rétablir les 40 % au cours d'une conférence en date du 22 Juillet mais ils n'obtiennent pas satisfaction. L'accord du 13 Juin est maintenu.

Entrevue du 28 Septembre 1925. — Cependant, le coût de la vie augmente et au cours de la conférence suivante, en date du 28 Septembre, la délégation ouvrière obtient le rétablissement des 40 %.

Conférence du 16 Janvier 1926. — Dès le début de la grève anglaise, la situation commerciale s'étant sensiblement améliorée les revendications des ouvriers se font plus pressantes. Au cours de la conférence du 16 Janvier, la délégation patronale accepte le principe d'une augmentation des salaires, mais elle demande instamment que

cette augmentation soit accordée sous forme de pourcentage du salaire de base. La délégation ouvrière se montre irréductible. Le Président de la délégation patronale déclare accepter une fois encore d'adopter le système des allocations fermes mais il déclare formellement que, si les circonstances exigeaient dans l'avenir une nouvelle augmentation des salaires, elle ne serait accordée que sous la forme de pourcentage des salaires de base,

Entrevue du 8 Mai 1926. — Toute l'année 1926 est pour les houillères une période de grande prospérité. La grève anglaise d'une part, la chute du franc d'autre part en stimulant l'exportation, élargissent le marché et font monter le prix des charbons. Enfin, le coût de la vie augmente. Tous ces facteurs vont amener les ouvriers à demander et les Compagnies à accorder des augmentations de salaire.

La seule question qui se pose est relative à la forme de ces augmentations. Seront-elles accordées sous forme de majoration du salaire de base ou sous forme de prime fixe ? La conférence du 8 Mai 1926 aboutit à une solution mixte. Pour concilier les tendances patronales et les tendances ouvrières, elle accorde une augmentation sous les deux formes. La Convention qui intervient sera applicable à partir du 16 Mai ; elle sera valable pour trois mois et renouvelable par tacite reconduction pour une période de même durée, sauf préavis d'un mois avant l'expiration de chaque échéance.

Entrevue du 7 Août 1926. — La Convention précédente ayant été dénoncée par les syndicats une conférence réunie le 7 Août aboutit à une nouvelle augmentation portant à la fois sur le salaire de base et sur le complément. La Convention qui intervient est valable jusqu'à dénonciation qui devra être donnée avec préavis d'un mois.

Entrevue du 10 Novembre 1926. — Elle est provoquée par les syndicats et aboutit à une augmentation portant uniquement sur le complément.

Entrevues de Mars 1927. — La situation commerciale se renverse de nouveau au début de l'année 1927. La stabilisation de notre monnaie précédée de sa revalorisation partielle a arrêté toute exportation. De plus, les charbons étrangers, allemands et même anglais viennent concurrencer les nôtres sur le marché national et les Compagnies commencent à mettre en stock. Une première conférence est réunie à Douai le 29 Mars, à la demande des Compagnies qui proposent une diminution de salaires. Elle n'aboutit à aucun accord.

Les Pouvoirs Publics interviennent alors et les délégations se rencontrent de nouveau au Ministère des Travaux Publics, deux jours après, le 31 Mars. Le Président de la délégation ouvrière déclare qu'en raison des difficultés économiques actuelles et en vue d'éviter le chômage dans les exploitations, la délégation ouvrière est prête à reprendre la discussion commencée à Douai le 29 Mars. L'accord intervient sur la base d'une diminution de 2 fr.60 des indemnités fixes. La Convention sera maintenue en vigueur jusqu'à dénonciation qui devra être donnée avec préavis d'un mois.

C'est la dernière des Conventions collectives passées dans la corporation des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais.

CONCLUSION

Quelques remarques s'imposent pour terminer ce paragraphe.

1° Depuis la dernière des Commissions mixtes en date du 8 Avril 1921 jusqu'à la conférence la plus récente du 31 Mars 1927 toutes les difficultés ont été réglées par entente directe entre les délégations ouvrières et les délégations patronales. Entre ces deux dates, 19 entrevues ont réuni les délégations des deux parties et ont réussi à éviter tout conflit. Il y a donc une tendance très nette à régler les grandes questions corporatives sans que les Pouvoirs Publics interviennent.

2° Les conférences entre délégués des Compagnies et délégués des syndicats semblent devenir un procédé normal et courant de règlement des questions litigieuses entre les parties, alors qu'elles avaient avant-guerre un caractère exceptionnel. Rappelons qu'entre les années 1899 et 1914, il n'y a eu qu'une dizaine d'entrevues entre patrons et ouvriers, dans le Bassin. Ce chiffre est à rapprocher des 19 conférences réunies en 6 ans, d'Avril 1921 à Mars 1922. Ajoutons que, le plus souvent, les conférences d'avant-guerre n'empêchaient pas la grève mais la terminaient.

3° A aucun moment, les syndicats communistes n'ont été représentés. Ils n'ont jamais été invités à envoyer des délégués mais il ne semble pas qu'ils tiennent beaucoup à en envoyer. Ils trouvent à ne pas intervenir dans les conférences mixtes, l'avantage de pouvoir critiquer plus

librement les décisions qui y sont prises. Toute transaction de la part de la délégation réformiste est considérée par leurs journaux et leurs conférenciers comme une trahison à l'égard de la classe ouvrière. C'est ainsi que la dernière diminution de salaire de 2 fr. 60 consentie le 31 Mars a été violemment attaquée par eux et sert encore de base à leur propagande.

4° A aucun moment, la masse des ouvriers n'a à intervenir. Toutes les initiatives du côté des ouvriers, sont prises par les Conseils d'Administration des divers syndicats. La masse ne semble pas, d'ailleurs prendre un très vif intérêt aux discussions qui se poursuivent au cours des diverses entrevues. Les esprits ne sont pas montés ; à peine sent-on planer quelque anxiété lorsque le conflit menace de s'envenimer. Dans ces moments, c'est beaucoup moins la décision des Compagnies que celle des syndicats, que l'on attend avec impatience. C'est sur elle que se concentre toute l'attention parce qu'on craint la grève. On la craint mais on n'y croit plus beaucoup, comme on ne croyait plus à la guerre avant 1914, parce qu'on en a perdu l'habitude. Avec un tel état d'esprit de la masse, il semble bien qu'il serait difficile aux dirigeants de déclencher une grève.

CHAPITRE CINQUIÈME

LE MINEUR ET LE COMMUNISME

Nous nous sommes efforcé dans les chapitres précédents d'analyser et d'étudier la plupart des facteurs qui influent sur l'état d'esprit des mineurs : genre de vie, famille, salaires, organisation de la surveillance, attitude patronale, œuvres sociales patronales, action des groupements ouvriers. Nous avons montré que le sort de l'ouvrier mineur est beaucoup plus heureux que celui du simple manoeuvre. Depuis la guerre, la corporation a pu vivre en paix et n'a connu ni le chômage ni les grèves et leur cortège de misères. Les dirigeants ouvriers ont su obtenir constamment des salaires relativement élevés tout en se montrant modérés lorsque la situation économique les y obligeait.

Pourtant, le tableau que nous avons fait de la vie du mineur et de son état d'esprit, dans l'ensemble assez optimiste, comporte une ombre dont il nous faut maintenant parler : le mouvement communiste.

Nous diviserons le chapitre en deux paragraphes :

1^o Le mineur, les doctrines socialistes, la politique.

2^o Le mouvement communiste.

I

Le Mineur. — Les Doctrines Socialistes. — La Politique

Quand on cherche à dégager la pensée de l'ouvrier au sujet des doctrines socialistes, on est tout d'abord frappé du contraste qui existe entre la simplicité intellectuelle de la masse et la complexité des questions auxquelles elle est sensée s'intéresser. Sans doute, l'idée égalitaire domine toutes les doctrines socialistes et donne à leur ensemble un semblant d'unité, mais que de nuances dans le détail, que de divergences même dans les grandes lignes des systèmes qui nous sont proposés ! Chaque penseur apporte sa contribution à l'étude des problèmes posés. Pour les uns la diminution des inégalités sociales est une question d'humanité et non pas de justice. Ils constatent des inégalités de fait, le sentiment qu'ils ont de la justice n'en est nullement choqué, mais leur bonté naturelle en souffre. Ils s'ingénient à les atténuer. D'autres voient dans les bases de l'ordre social des germes

d'injustices. Les humbles ne sont plus seulement des malheureux que la pitié commande de secourir, ils sont les victimes d'institutions mauvaises que la justice commande de réformer. Quant aux modalités d'une telle réforme les divergences s'accroissent. Rétablira-t-on l'égalité au moyen d'un partage des biens ? Se contentera-t-on de donner à l'ouvrier la propriété de ses instruments de travail, la mine au mineur et l'usine à l'ouvrier ? Ou bien, l'État, seul détenteur des biens, seul organisateur de la production, distribuera-t-il à chacun travail et richesses ? Dans cette dernière hypothèse, comment se fera la répartition du travail d'une part, des richesses d'autre part ? Par qui ? Suivant quelles lois ? Mérite ou besoin ? Intelligence ou force physique ? Comment se fera le passage de l'organisation actuelle à l'organisation à venir ? Révolution ou évolution ? Qui opérera la transformation ? Ouvriers ou Patrons ? Parlements ou ateliers ?

Les solutions se succèdent, variées, mais les idées s'estompent et se brouillent au fur et à mesure qu'elles s'éloignent des penseurs qui les ont émises. Le politicien retient pourtant quelques idées maîtresses, mais elles sont de moins en moins précises à mesure que l'on descend dans la hiérarchie, du Député à l'Administrateur de syndicat puis au Délégué et au militant subalterne. Chacun discute cependant, brode sur l'idée et la transforme suivant son tempérament ou son imagination. Lorsque la doctrine arrive à la masse, elle est complètement déchiquetée. Il ne reste plus qu'une vague caricature de sa forme originelle ou simplement quelques formules souvent étrangères et même contraires à l'étiquette qui les recouvre.

Le mineur, donc, en général, ignore jusqu'à l'existence des problèmes qui passionnent les penseurs. Son esprit n'est d'ailleurs nullement curieux de les connaître et il ne demande pas à ses élus de l'initier aux doctrines sociales. Il ne leur demande pas davantage de l'initier à la politique. Pour la masse, la chose publique ne dépasse pas l'administration du groupement syndical. Au-delà, elle a l'impression nébuleuse d'une machine compliquée, aux rouages multiples où seul, le spécialiste, député ou conférencier populaire, est capable de se reconnaître. Le mineur qui a abdiqué entre les mains de ses dirigeants la défense de ses intérêts matériels et surtout le soin de veiller sur ses salaires ne fait aucune difficulté pour lui confier sa part dans la gestion de la Chose Publique. Pourquoi hésiterait-il ? la ratification d'un accord relatif aux salaires est à ses yeux un acte d'une autre importance que le vote du budget national.

Quelle que soit l'élection, il vote donc aveuglément pour les candidats que lui propose le syndicat sans exiger un programme que d'ailleurs il ne comprendrait pas.

Pourtant, le mineur moyen a nécessairement une opinion sur les questions sociales les plus connues dont on parle fréquemment dans son milieu. Il lui arrive parfois d'y réfléchir, rarement d'ailleurs, parce que son esprit assez simpliste n'est pas apte à suivre une question complexe. Il base surtout son opinion sur certains articles lus au hasard dans les journaux locaux, sur des conférences entendues au cours de réunions politiques, ou sur quelques conversations d'estaminet avec les militants.

Nous avons essayé de recueillir l'opinion courante du mineur sur les points les plus importants de la doctrine socialiste.

1° La possibilité d'un bouleversement de l'ordre social.

La masse ne croit pas qu'il soit possible de transformer l'ordre social existant. Elle a toujours vu les ouvriers vivre de leur salaire, les entrepreneurs risquer leurs capitaux, assurer la direction des entreprises et bénéficier du profit ou subir les pertes de l'affaire. Elle ne voit pas pourquoi cet état de choses changerait un jour et ne croit pas à un tel changement. D'ailleurs, cet état de choses ne la choque pas et lui paraît non seulement nécessaire mais naturel.

2° La propriété privée.

On étonnerait singulièrement la masse en lui affirmant que la suppression de la propriété privée est le point essentiel des doctrines socialistes. Le mineur est bien persuadé que la suppression de la propriété privée n'est plus une idée socialiste mais uniquement communiste. Il renie de même les formules appropriationnistes, notamment la formule "la mine aux mineurs" qui enthousiasmait ses aînés. Il n'y croit plus et les classe, sans bien comprendre, avec les formules collectivistes sous l'étiquette communiste.

3° L'amélioration du sort de l'ouvrier.

Pourtant, la masse ne croit pas à une stabilisation du sort de l'ouvrier. Elle se rend compte des améliorations appréciables qui sont survenues depuis une trentaine d'années en ce qui concerne les salaires, la durée du travail, les Caisses de secours, les pensions de retraite, les indemnités d'accidents et les pensions d'invalidité, les logements ouvriers, les conditions du travail, l'attitude des Chefs, etc. . . Elle est bien persuadée que les avantages acquis le sont définitivement et que d'autres encore suivront sur les mêmes points ou sur d'autres assez voisins : congés payés, maisons pour les retraités, etc.

4° La lutte de classes.

L'ouvrier ne compte que sur les syndicats ou sur la loi pour améliorer son sort et nullement sur l'action spontanée des Compagnies. Il sait et les militants lui répètent que tout avantage acquis est une victoire, victoire qui comporte un vainqueur : l'ouvrier, et un vaincu : le Patron. A ses yeux, le Patron est l'obstacle qui constamment arrête ou gêne l'évolution dans le sens de l'amélioration de son sort. Il ne se rend pas compte des répercussions économiques des avantages qu'il obtient. Il croit trop que le Patron est libre d'accorder ou de refuser suivant son bon plaisir et ne voit pas qu'il existe à chaque instant une limite aux concessions patronales, limite au delà de laquelle l'affaire ne peut plus vivre. Il n'aperçoit nullement, même en période de crise, la solidarité qui le lie aux Compagnies, solidarité qui se manifeste par le dilemme suivant plusieurs fois posé par les délégations patronales au cours des conférences mixtes : ou bien réduction du prix de revient par augmentation du rendement ou diminution des salaires, ou bien chômage partiel.

Ainsi, s'enracine dans la masse l'idée que le Patron est, sinon un ennemi de l'ouvrier, du moins un adversaire de ses tendances vers plus de bien-être. Les dirigeants des syndicats et les militants, qui se rendent compte du danger que constitue pour leurs organisations l'indifférence de la masse, s'efforcent d'entretenir sa méfiance à l'égard des Compagnies et de la tenir en haleine. Ils ne manquent pas de mettre en relief cette attitude patronale et même de dénoncer des attaques imaginaires contre les réformes déjà obtenues : loi de huit heures, repos hebdomadaire, etc.

Méfiance à l'égard du Patronat, souci de rester fort de manière à mieux défendre les intérêts de la classe ouvrière, soit par l'action directe des syndicats au cours des discussions avec les Compagnies, soit par l'action législative, idée que l'ouvrier, s'il ne se défend pas, sera « exploité » par les Patrons, telles sont les formes que revêt actuellement, chez le mineur, le concept de lutte de classes. La lutte de classes, dont toute violence systématique est exclue, ne tend nullement à l'élimination du Patronat mais à l'amélioration progressive du sort de l'ouvrier.

II

Le mouvement communiste

Le mineur, donc, y compris le militant, du moins subalterne, jusqu'au délégué de section inclus, n'est pas apte à comprendre les grandes lignes d'une doctrine. A plus forte raison n'est-il pas capable de saisir les nuances entre deux doctrines voisines. Pourtant la

population minière se scinde résolument en deux groupes qui ne cachent pas leur hostilité l'un pour l'autre. L'un d'eux se dit socialiste, l'autre affirme sa foi communiste.

Nous rechercherons successivement l'origine et le processus de la scission dans la corporation étudiée, puis les divergences entre les deux groupes, telles qu'elles apparaissent à la masse.

L'Origine du mouvement communiste chez les mineurs

Les divergences qui se sont manifestées après la guerre au sein du parti socialiste, les querelles de chefs qui en sont résultées et qui ont abouti à la création de la C. G. T. U. sont suffisamment connues pour que nous n'ayons pas à y revenir. Nous ne rechercherons ici que les raisons qui ont dicté l'attitude des ouvriers, du mineur en particulier, en face de la crise qui divisait leur parti et les mobiles qui ont poussé les uns à se ranger aux côtés des nouveaux chefs de la nouvelle C. G. T. et les autres à rester fidèles à l'ancienne organisation.

Pour certains, la situation était très claire. D'instinct, ils s'étaient toujours rangés avant la guerre aux côtés des plus violents, quelle que soit leur étiquette. Les militants socialistes qui avaient fait leur éducation politique leur avaient d'ailleurs appris que le but du socialisme est l'élimination de la bourgeoisie, ses moyens la grève générale et la Révolution. On leur avait répété que le Patron est l'ennemi et que la classe ouvrière a le devoir de lutter sans trêve jusqu'à sa suppression totale. Mais cette initiation à la doctrine Marxiste était à peine nécessaire. Violents et peu scrupuleux par nature, la Révolution les attirait parce qu'elle devait leur permettre de s'emparer des biens des « bourgeois » sans craindre les démêlés avec la justice et que cette manière de s'enrichir leur semblait plus douce que le travail. Pour ceux-là, la lutte des classes n'était qu'un moyen de satisfaire leurs instincts les plus bas.

Notons que cette première catégorie d'individus est éternelle. Elle est indépendante des époques et des doctrines. Pourtant, lorsqu'une doctrine prétend justifier les actes auxquels de bas instincts suffisent à pousser, elle fournit une excuse à ceux qui les commettent et finit par faire tomber les derniers scrupules des consciences qui hésitent encore. Par là, elle peut augmenter sinon le nombre des consciences douteuses, du moins celui des mauvaises actions.

Un deuxième groupe a été poussé au communisme par l'ambition. Certains militants n'avaient pas obtenu dans la hiérarchie syndicale la

situation de premier plan qu'ils avaient rêvée et qu'ils croyaient avoir méritée. Se préoccupant assez peu des doctrines, leur conscience s'accommodait fort bien des tendances socialistes, mais ils ont vu dans la formation des organisations unitaires l'occasion de courir leur chance. Souvent, d'ailleurs, ils étaient aigris de n'avoir pu réaliser leurs ambitions, et mécontents des dirigeants en fonction qu'ils jalouaient. Le désir de nuire aux chefs socialistes a été chez certains un mobile aussi puissant que l'ambition.

Ainsi quelques délégués mineurs, abandonnant leur ancien parti, ont pu conquérir une situation de premier plan dans les syndicats unitaires qu'ils créaient. C'est cette catégorie qui a porté le coup le plus rude aux organisations réformistes parce qu'en quittant ces organisations, les délégués dissidents entraînaient à leur suite toute la clientèle qui les avait élus. Les ouvriers devenaient communistes parce que leur délégué l'était, comme des soldats suivent leur Chef. Ainsi des fosses entières sont devenues communistes alors que les fosses voisines restaient socialistes sans qu'aucune différence dans le recrutement des ouvriers ou dans leur état d'esprit justifiait cette divergence.

Les dirigeants socialistes se sont d'ailleurs défendus énergiquement chaque fois que leur influence personnelle était suffisante pour contrecarrer celle des dissidents. Il n'est pas douteux qu'à Lens même et dans le Pas-de-Calais, l'influence personnelle des Chefs du vieux syndicat a été pour beaucoup dans l'échec du communisme.

Un troisième groupe comprend des ouvriers ou des militants de bonne foi, qui se souvenant des formules violentes dont leur jeunesse avait été nourrie considéraient la modération des socialistes comme une lâcheté et même une trahison et croyaient rester dans la pure tradition socialiste en adhérant aux syndicats les plus violents. Ce groupe est certainement le moins nombreux.

L'attitude la plus surprenante est celle des vieux chefs socialistes qui toute leur vie avaient pratiqué la pure doctrine marxiste et s'étaient fait remarquer par leur violence. Sans doute ils avaient dans le vieux syndicat la situation de premier plan qui leur revenait mais leur popularité dans la masse était telle qu'ils étaient certains d'entraîner à leur suite tous les ouvriers qui leur avaient jusqu'alors conservé leur confiance, et de rester leurs chefs dans n'importe quel parti. Pourtant, tous ont condamné la scission communiste et sont restés fidèles à la C. G. T. La presse unitaire qui voit en eux des renégats les accuse de s'être « embourgeoisés » au pouvoir et attribue leur

changement d'état d'esprit et d'attitude à l'aisance qu'ils ont acquise au cours de carrières parfois très longues. Peut-être cette accusation n'est-elle pas tout à fait injustifiée. Peut-être aussi, leurs sympathies personnelles pour les dirigeants de la C. G. T. n'ont-elles pas été étrangères à leur attitude. Mais ne faut-il pas voir surtout dans leur modération vers la fin de leur carrière une évolution réfléchie dictée par une longue expérience ? Dès qu'un mouvement comme le syndicalisme réussit et qu'il s'établit dans une industrie particulière un régime stable où les chefs du mouvement ont leur part de pouvoir, donc leur part de responsabilité, il est assez naturel qu'ils élaguent leur programme en ajournant l'exécution des conceptions notoirement utopiques. Dans ces matières, un programme électoral a besoin pour devenir un programme de réalisations, de subir certains ajustements. Peut-on faire grief aux dirigeants des vieux syndicats sur lesquels pèse, nous l'avons vu, une lourde responsabilité, de l'avoir compris ?

Notons ici que la question de l'attitude des dirigeants ouvriers au moment de la scission unitaire et de l'étiquette adoptée par eux à ce moment a une importance capitale parce que, en prenant parti, ils déterminaient l'orientation de la masse habituée à les suivre sans trop réfléchir. Sans doute, d'autres facteurs, à ce moment déjà, contribuaient à modérer les esprits, ce sont toutes les institutions qui ont réussi soit à rapprocher les ouvriers des Compagnies soit à améliorer leur sort : législation ouvrière, œuvres sociales patronales, conventions collectives, etc. . . Peut-être les dirigeants ouvriers, toujours soucieux de conserver leur popularité, ont-ils senti dans la masse le vague désir de ne plus être entraînée dans les aventures qui risquaient de compromettre sa tranquillité et l'aisance relative à laquelle elle était parvenue. Pourtant, nous sommes persuadé que les ouvriers les auraient suivis s'ils avaient passé au communisme. En un mot, nous ne nions pas l'influence de la masse sur ses dirigeants mais nous pensons que l'influence des dirigeants sur elle est prépondérante.

L'opinion courante de la masse sur le communisme

Nous avons vu que la masse se fait du socialisme une idée assez fausse. Quelle idée se fait-elle du communisme ? Comment les ouvriers, aussi bien les réformistes que les unitaires, conçoivent-ils le communisme ?

1° La lutte de classes.

Pour tous, le communisme est inséparable d'une attitude agressive à l'égard des Patrons. C'est le parti de ceux qui savent parler haut et

n'ont pas peur des Chefs ; des agitateurs à l'affût de la moindre irrégularité pour crier à l'injustice. En toute occasion, ils préconisent les solutions violentes. Ils critiquent systématiquement toute transaction au cours des conférences avec les délégations patronales et ne conçoivent qu'un seul système de discussion : l'ultimatum.

Notons que ce caractère ne rend pas le communisme antipathique à la masse. La masse craint leur ardeur qui peut nuire à sa tranquillité, mais au fond, elle se défend mal d'une certaine admiration pour eux, tant est vivace le vieil esprit de lutte de classes.

2° La foi révolutionnaire.

Le communiste a la foi révolutionnaire. Son but immédiat est la Révolution sur laquelle il compte dans un avenir très rapproché et qui mettra fin au régime capitaliste. Sur ce point le réformiste le raille et reproche aux militants communistes d'exploiter la naïveté des ouvriers. Lui ne croit plus du tout à la Révolution, et d'ailleurs il ne la souhaite pas ; dans son esprit, elle ne fait plus partie du programme socialiste.

3° Les conséquences immédiates de la Révolution.

Sur l'organisation économique qui succédera au régime capitaliste les idées sont loin d'être précises. On s'accorde pourtant, généralement, sur les conséquences immédiates probables d'une Révolution.

Tous les riches seront dépossédés et chassés de leurs demeures. Les directeurs, ingénieurs, employés seront congédiés par le prolétariat triomphant et devront pour vivre travailler comme ouvriers. Naturellement, administrateurs et actionnaires seront éliminés purement et simplement. Les militants assureront la direction de tous les services et feront seuls partie des nouveaux cadres. Ils seront assez bienveillants avec leurs amis mais très durs avec leurs ennemis, avec leurs ennemis politiques en particulier. Telles sont les idées exposées au cours des conférences communistes.

4° L'organisation économique.

Aucune idée généreuse n'apparaît un seul instant dans l'esprit de nos révolutionnaires. Chacun ne voit que son cas particulier, suppute ses chances pour le lendemain du « Grand soir » ou encore, rêvant des emplois qui seront disponibles, s'interroge le plus sérieusement du monde sur ses préférences ou ses aptitudes.

Nul ne se préoccupe de rechercher quelles seront les grandes lignes de la Société future, non pas que la question paraisse difficile mais parce que nul n'en saisit l'importance. L'ouvrier, le mineur en particulier, n'imagine pas, comme conséquences d'une révolution, de

changements plus graves que de simples changements de personnes. Il voit, en régime capitaliste, tel emploi bien rétribué et se figure que le même emploi, avec les mêmes avantages se trouvera disponible le lendemain de la chute du régime. Les problèmes fondamentaux, répartition du travail, répartition des richesses, ect... lui échappent totalement. Dans son esprit, rien ne ressemblera plus à une mine capitaliste que la même mine en régime communiste ; les emplois auront simplement changé de titulaires.

3° Le programme politique.

L'ouvrier communiste ne se préoccupe pas davantage de la forme politique de la Société qu'établira la Révolution. Il lui suffit de savoir que les ouvriers auront seuls accès aux assemblées et au Gouvernement et que, dans ces conditions la législation sera systématiquement favorable aux ouvriers et défavorable aux « Bourgeois » actuels.

Le danger du communisme

Tout ce que nous venons de dire montre que le mouvement communiste considéré dans les milieux ouvriers (et non dans le milieu des penseurs) ne diffère pas sensiblement des mouvements d'extrême-gauche de toutes les époques. Il est assez comparable en particulier au mouvement socialiste unifié des années qui ont précédé la guerre.

Une circonstance tend pourtant à le rendre plus dangereux au point de vue de la paix sociale : la Révolution russe. En abattant le Tzarisme, en établissant un régime en vérité mal connu mais dont la formule « Dictature du Proletariat » séduit la masse, et surtout en maintenant ce régime pendant plus de 10 ans, la Révolution Russe a exaspéré la foi révolutionnaire parmi les éléments violents.

Par contre, du moins dans la corporation des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais, les partisans de la Révolution semblent bien avoir perdu du terrain. Les violents le sont peut-être avec plus d'intensité mais ils sont moins nombreux. Le parti communiste est en minorité alors que le parti socialiste comprenait avant la guerre l'immense majorité des mineurs. La paix sociale ne semble donc pas établie moins fermement que dans le passé.

D'autre part, les querelles entre les chefs des deux grands partis ouvriers en présence, les polémiques interminables auxquelles se livrent leurs journaux, polémiques dont la courtoisie et la bonne foi sont généralement absentes, affaiblissent considérablement les organi-

sations ouvrières. La masse n'entre pas dans le détail de la discussion, elle ne retient que les grandes lignes de la polémique et surtout les injures assénées de part et d'autre. Les dirigeants perdent à ces disputes un peu de leur prestige. Ils descendent du piédestal où la masse, toujours bienveillante à leur égard, les avait placés. Ainsi, les divisions de la classe ouvrière en ébranlant la confiance à l'égard des dirigeants, préparent la voie à l'esprit de dénigrement qui, dans toute société affaiblit l'autorité des Chefs et brise la discipline.

VU : *Le Président de la thèse,*
W. OUALID

VU : *le Doyen,*
H. BERTHÉLEMY

VU ET PERMIS D'IMPRIMER,
Le Recteur de l'Académie de Paris,
CHARLETY.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.....	3

CHAPITRE PREMIER

Le mineur dans sa vie privée.

Recrutement du personnel. — Le mineur paysan. — Le mineur de la ville. — Le mineur des cités. — La vie du mineur. — Le budget du mineur. — Les distractions. — La famille. — Le mineur est-il content de son sort ?..	5 à 16
---	--------

CHAPITRE DEUXIÈME

Le mineur au travail. — Le personnel de surveillance.

I. — Organisation de la surveillance.....	18
II. — Les salaires.....	20
Solution intervenue dans les houllères du Nord et du Pas-de-Calais. — Fixation des prix de tâche.	
III. — Le personnel de surveillance.....	26
Recrutement. — État d'esprit. — Avancement.	
IV. — Économie comparée.....	33
Les méthodes américaines de formation des techniciens.	

CHAPITRE TROISIÈME

L'action sociale des Compagnies.

I. — Les Cités ouvrières.....	39
II. — L'œuvre des jardins ouvriers des Mines de Lens.....	41
Les concours de jardins.	
III. — L'enseignement ménager.....	49
Centres familiaux ménagers. — Les ouvroirs.	
IV. — Les autres œuvres sociales.....	55
Les Ateliers de couture. — Les sociétés sportives et musicales.	
V. — L'attitude patronale à l'égard des ouvriers.....	57

CHAPITRE QUATRIÈME

Les dirigeants ouvriers. — Les syndicats.

I. — Le délégué mineur	61
II. — Le syndicat	66
Le syndicat du Pas-de-Calais ; ses organes. — Réunions ; élections des dirigeants. — Remarque sur les diverses élections. — Les finances syndicales. — Recrutement du syndicat. — Le journal syndical. — L'opinion du mineur sur le syndicat. — L'action du syndicat.	
III. — Les conférences mixtes dans le cadre de chaque compagnie	75
IV. — Les conférences engageant tout le bassin. — Les convention collectives. Les conventions collectives avant la guerre. — Les conventions collectives pendant et après la guerre.	78

CHAPITRE CINQUIÈME

Le mineur et le communisme.

I. — Le Mineur ; les doctrines socialistes ; la politique.....	93
II. — Le mouvement communiste	96
L'origine du mouvement communiste chez les mineurs. — L'opinion courante de la masse sur le communisme. — Le danger du communisme.	
